平成 31 年第 1 回阿武町議会定例会　会議録

第　2　号

平成 31 年 3 月 13 日（水曜日）

開　会　9 時 00 分　～　散　会　13 時 22 分

議事日程

開会　　平成31年３月13日（水）午前９時00分

開会の宣告

日程第１　会議録署名議員の指名

日程第２　一般質問

日程第３　議案第30号　阿武町定住促進住宅（東方）新築工事の請負契約の一部を変更することについて

本日の会議に付した事件

議事日程と同じ

出席議員（８名）

１番	中　野　祥 太 郎
２番	伊　藤　敬　久
３番	市　原　　旭
４番	池　田　倫　拓
５番	小　田　高　正
６番	田　中　敏　雄
７番	清　水　教　昭
８番	末　若　憲　二

欠席議員　　なし

説明のため出席したもの

町長	花田憲彦
副町長（総務課長事務取扱）	中野貴夫
教育長	小田武之
まちづくり推進課長	藤村憲司
民生課長	梅田晃
住民課長	工藤茂篤
経済課長	野原淳
施設課長	田中達治
教育委員会事務局長	金田浩祐
会計管理者	三好由美子
福賀支所長	小野裕史
宇田郷支所長	近藤進

欠席参与　なし

事務局職員出席者

議会事務局長	藤田康志
議会書記	高橋仁志

開会　午前９時00分

開会の宣告

○議長（末若憲二）　全員ご起立をお願いします。互礼を交わします。一同礼。
おはようございます。ご着席ください。

○議長　ただいまの出席議員は８人全員です。これより本日の会議を開きます。

○議長　続いて議事に入ります。本定例会に議案第30号１件が追加され、先程議会運営委員会で協議が成されました。その結果、本日の議事日程については、お手元に配布されているとおり、一般質問と議案説明、質疑、討論、採決です。

日程第１　会議録署名議員の指名

○議長　これより日程第１、会議録署名議員の指名を行います。
本日の会議録署名議員は、会議規則第126条の規定により、議長において、１番、中野祥太郎君、２番、伊藤敬久君を指名します。

日程第２　一般質問

○議長　日程第２、一般質問を行います。一般質問の通告者が３人ありますので、議長により通告順に発言を許します。
はじめに、７番、清水教昭君、ご登壇ください。

○７番　清水教昭　本日の阿武町議会定例会に、ご出席のみなさま、おはようございます。阿武町議会議員の、清水教昭です。
さて、これから一般質問を行いますので、よろしくお願いいたします。
まず、質問項目は大きく「働きやすい役場の職場環境を目指して」です。

昭和52年、うつ病による過労自殺が、初めて労災認定をされたことがきっかけとなって、行政により、本格的なメンタルヘルス対策が検討されていくことになりました。直近の指針では、平成27年、労働安全衛生法が改正され、労働者数50人以上の会社などでは、毎年１回、全ての労働者に対して、ストレスチェックを実施することが定められました。当然、阿武町役場においても実施されています。このように、厚生労働省から諸般の指針が出されました。そうした中で、メンタルヘルスに関連する安全衛生法の主な定めがあります。ここが重要です。例えば２つ挙げますと、一つが安全衛生教育の実施です。59条にございます。２点目が作業の管理業務、これが65条の３にあります。これらを含めて多くの決め事があります。それに基づき、働きやすい職場環境にしていく必要が求められています。ところが、昨年は行政の職場の中で、メンタル部分のダメージを受けて２人の方が休業し、その内１人の方が退職をされました。このような事態を放任してはいけません。管理者へのマネジメントを、しっかりと組み込んでいくことが重要です。従って、質問をいたしますのでお答えをお願いいたします。

その一つが、メンタルダメージでの職場替えと休業者数です。昨年を含めて、過去10年前にさかのぼり、ダメージでの職場替えと休業者の実態数を、年度別にお聞きします。まず、ここがスタートだと思っております。単なる職場替えは不要です。長時間労働、パワハラ等でダメージを受けての職場替えです。職場の実態が明らかになりますが、正確につかむことで働きやすい職場環境が実現できます。ひとつ正直にお答えをお願いします。

２点目が、長時間労働者への実態と支払いです。平成30年６月１日現在を参考にしますと、職員数63人、特別職３人、常勤臨時職員11人で、計77人の方がおられます。役場の行事が発生したとき、通常日は夜遅く、また土日祝日のときは、役場の駐車場には多くの方が出勤をされて、車が駐車しているのを見ま

す。そこで、その中で２点、１つはストレスチェックの異常値人数です。次が、残業、休日出勤等の長時間労働管理と支払い、この２つをお聞きします。そこで、ここ３年間の１年毎での異常値件数とその対応を含めてください。また、サービス残業ではなく、残業時間が申請をされて適正に支払いがされているのかお聞きします。

３点目、未然防止の体制についてです。職員が働きやすい職場環境、また、人に対して優しい気配りが、役場に相談に来られた住民のみなさま方に通じます。そのためにも、再発がないようにすることが大切になります。そこで２点、職員への未然防止の勤務的な取組活動です。これをお聞きします。２点目が、今回のメンタルダメージでの職場替え、休業補償、職場復帰への諸般のサポートをお尋ねします。なお、対象者への対応については、許容ができる範囲でお聞かせください。

４点目、職員に向けた体系的なメンタルヘルス教育の取組です。私は、ここは特に重要と考えております。ここに重きを置きます。行政の事業は、とどまることなく動いてやってきます。例えば、阿武町暮らし支援センターの水平展開、ジオパークの取組にワープ推進（すなわち超高速推進）、そういうことが必要かなと。観光協会の設立をどうするのか、阿武町総合計画の策定も形骸化しつつあります。もっと別な発想思考では。少子高齢化社会での育児と介護環境、または、一次産業の就労者不足対策と平行してやってきます。しかし、職員によってはストレスが最高点になります。そこへのメンタル教育は、もう必要不可欠です。特にここは待ったなしです。従って、メンタルヘルス教育の体系的な取組とそのコース内容があるのかお尋ねします。

以上、質問内容は大きく４点になります。町長のお答えをお願いいたします。

○議長　ただ今の、７番、清水教昭君の質問に対する執行部の答弁を求めます。町長。

○町長（花田憲彦）　お答えいたします。はじめに、過去10年間における年度毎のメンタルダメージでの職場替えと休職者数は、というご質問でありますが、こういった案件につきましては、大変デリケートでありまして、また、職員60人あまり、そして臨時も入れて70人あまりの大変小さな職場でありますので、あまり具体的なことを申し上げますと、場合によっては当該職員が特定されて、そのことが更なるメンタル的な負担になることも想定されますので、詳細は申し上げにくい点もありますが、過去10年における、いわゆる心身障害と診断された職員は数人、ご指摘のとおりおります。ダメージの要因につきましては、個人個人の能力や適正など、仕事単体での負荷によるものもありますけども、色々原因を考察してみますと、職場の業務以外にも人間関係、そして家庭内での諸問題等、複数の要因が重なることによって発症した案件が多いというふうに考えておるところであります。なお、参考として申し上げますと、地方公務員が心身障害の状態に陥る確率は、10年前と比較すると現在は1.6倍に増えているという統計がありますけども、1.3％程度と言われております。ちなみに、本町におきましては、年度毎の偏りはあるものの10年間で計算してみると、その率につきましては1.0％程度となっておりまして、まあ小さな数でありますから１人動けば大変動くわけでありますけども、全国の平均値と比べますと数字上は若干下回っているというふうなことになると思っております。また、メンタルヘルス疾患に伴う職場替えについてでありますが、同じ職場に復帰させるのが良いのか、異動させるのが良いのか、は主治医の意見はもちろんのことでありますけども、メンタルヘルス疾患に至った要因の分析、そして当該職員の意向、また、直属の上司等の意見も聞き入れながら、それぞれ最善の方法を個別に判断して対応しているところでありまして、復帰の際に職場替えをしたケースもあります。

次に、過去３年間におけるストレスチェックの異常数値人数とその対応に

ついてでありますけども、町では職員及び常勤の臨時職員を対象に、毎年、厚生労働省版のプログラムによって、ストレスチェックを実施しております。年度別の高ストレス判定者につきましては、申し上げますけども、平成28年度は男性が38人中の５人、率で言えば13％、女性が36人中の２人で６％、合わせると、平成28年度は74人中の７人、９％となっております。同様に、平成29年度におきましては男性が38人中７人で18％、女性が36人中の３人で８％、男女合わせて74人中の10人で14％となっております。さらに、平成30年度は男性が37人中の６人で16％、女性が38人中１人で３％、合わせて75人中の７人で９％となっておりまして、過去３年間においては概ね10％前後で推移している状態で、若干男性職員の方が割合が多いというふうな状況にあります。なお、私は職員に対しては、常々緊張感とスピード感をもって職務に当たるように指示しているところであり、もちろん病気にさせるという意味ではありませんが、緊張＝ストレスとすれば、当然職員によってはある程度の数値は出ることは想像に難くないところでありますが、高ストレス判定者の対応については、町の衛生管理者である保健師が面談やヒアリング、指導等を行い、場合によっては専門の医師による相談や、病院を紹介する体制をとっているところであります。

次に、平日の残業、休日出勤等の長時間労働管理と支払いについてでありますけども、町等が主催するコンサートやイベント等の業務につきましては、基本的には代休扱いとさせていただいております。可能な限り消化させるように各所属長を通じて指示をしているところであります。ただ、地区の運動会やふるさと祭り等については、地域のみなさんも地域活性化のために無償で参加していらっしゃるわけでありますから、職員につきましても、当然町民のみなさんと同じ立場、一町民として職務とは切り離して参加させていただいておるところであります。なお、超過勤務手当の支払いにつきましては、

それぞれの課長がその都度勤務命令を出して、勤務時間にそった適切な支払いをしているものと認識をしているところであります。

次に、メンタルヘルスに係る職員への未然防止の具体的な取組活動についてでありますが、例えば新入職員についてはチューター制度を設けており、１職員につき１人以上の先輩上司が実務上の指導はもちろん、悩み事の相談を受けるなど、新人職員の成長をサポートしているほかに、全職員を対象とした週１回のノー残業デーの実施、職員の元気回復事業として年１回職員親睦レクリエーション大会の開催、労働安全衛生法に基づき、職場における職員の安全及び健康を維持するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的として、平成25年度に設置した阿武町職員衛生委員会では、パワーハラスメント及びセクシャルハラスメント等の調査を、全職員及び常勤臨時職員を対象に、毎年実施いたしておりまして、その結果を公表することによりハラスメントの抑止力を高め、ハラスメントによるメンタルヘルス者の予防を図っているところです。このほか、山口県ひとづくり財団による研修において、来年度から新たに「職員メンタルヘルス講座」というのが開設されるようになっておりまして、職員を定期的に受講させるほか、町単独でも職員向け、管理職向けの研修等の開催も考えており、現在、講師の選定を職員衛生委員会の長である副町長に指示しているところであります。

次に、休業補償、職場復帰への諸般のサポートについてですが、休職者の給与等につきましては、地方公務員法や町の条例等で規定されており、例えば職員が職務上の負傷、疾病と認められた場合は、休業期間中の給与は全額支給をされるほか、医療補償についても、公務災害補償を受けることができることとなっております。また、これ以外の心身の障害においても、３カ月間の病気休暇中は給料、手当等につきましては100％支給、その後、満１年に達するまでは給料、扶養手当等につきましては８割を支給することとなって

おり、さらに１年後以降につきましては、町からの給与等の支払いはなくなるわけでありますが、職員共済組合の概ね2/3程度の支給がなされるなど、最大で３年までは休業補償が受けられますけども、３年後には職場復帰または失職というふうなことになるというふうに思っております。そして、職場復帰への諸般のサポート、対象者に対する対応についてでありますけども、復職プログラムとして「阿武町試し出勤実施要綱」というものを制定しているところであります。これは、精神・行動等の障害により療養のために長期間職場を離れている職員で職場復帰が可能と考えられる程度に回復した者が、職場復帰前に元の職場に一定期間継続して試験的に出勤することによって、職場復帰に関する不安を緩和するなどして、職場復帰を円滑にすることを目的にしている制度で、最初は週に１日１時間、次に週に２日とか半日とか、３カ月から半年をかけて勤務時間を増やすなどの対策によって、職場復帰にソフトランディングする仕組みでありまして、これによって特に障害もなく復帰した職員も現にいるところであります。なお、この事案のプログラムにつきましては、主治医の指導により作成するものでありますが、途中、本人へのヒアリングや主治医への意見聴取もしながら、柔軟に調整をすることとしております。

次に、メンタルヘルス教育の体系的な取組と、そのコース内容があるかとのご質問でありますが、具体的にそのことを記述したものは特にありません。ただ、メンタルヘルスの状況に応じたケアを適切に行うための仕組みとして、３つの予防方法が考えられます。まず、一次予防としての「健康の維持・増進」等については、健康な職員を対象として、ストレスを生み出さない環境づくり等を行うものであろうかと考えています。このことにつきましては、阿武町衛生委員会において副町長、保健師、関係課長、そして職員組合の推薦者等で、定期的に委員会を開催し、それぞれの立場で問題点や意見を出し

合い、職員の健康障害の防止及び健康の維持等に関する事項について協議、対策を行っているところであります。次に、二次予防として「早期発見、早期治療による重症化防止」があるわけでありますが、このことにつきましては、先ほど説明いたしましたが、ストレスチェックや研修等の取組がこのことに当たるというふうに考えております。次に、三次予防「再発防止、機能低下防止」等が挙げられるわけでありますが、このことも先ほどご説明申し上げましたとおり、メンタルヘルスに陥った職員の復職に対しては、当該職員の主治医と担当課長、保健師等で直接協議を行うようにしているほか、阿武町試し出勤の制度が（先ほど申し上げましたが）ありますので、このことがこれに該当すると思っております。

以上で、答弁は終わりますけども、近年、住民ニーズの多様化、地方分権や行財政改革の推進等によって、地方公務員を取り巻く状況は、複雑かつ多様化しておることは先ほどの話のとおりでありまして、職員一人ひとりに求められている役割や責任が、より一層高まっている中で、職員にかかるストレスが増大し、メンタルに不調を生じ、療養を余儀なくされている職員は全国的にも増えており、このような中、今後も職員の健康面については、より一層のケアが必要であると思っておりますし、今以上に意を用いていかなければならないというふうに考えているところであります。

以上で、答弁を終わります。

○議長　７番、ただ今の執行部の答弁に対する再質問はありますか。

（７番、清水教昭議員「あります。」という声あり。）

○議長　はい。７番、清水教昭君

○７番　清水教昭　今町長の方からですね、非常に私の質問が微妙なところの質問ですし、またナイーブなところでですね、答弁をいただきました。ありがとうございました。ついては、それをお聞きした中でですね、５点ほど再質問

をさせていただきます。

まず１点目は、私の最初の質問の中で、人材育成が大切でしたねとご案内申し上げました。だから、本来なら人材育成は４番目に入っているんですけど、一番前にもってまいります。その人材育成のところで、まず、項目をご案内申し上げます。メンタルヘルスでの阿武町らしい人材育成の体制とは？、ということでお聞きしたいと思っております。これが一番目です。２点目が、メンタルダメージの職場替えと作業者数でパーセンテージを言っていただきました。ここでですね。人数の判断基準、まあ１％ですけどその１％に対してどういうふうな基準を持たれたかなということで、確認の質問をさせていただきます。

次が、長時間労働者への実態と支払いで、ストレスチェックをされていましたね、ということで、その異常値件数を報告いただきました。それを受けて、そのへんの分析内容をもう少し深掘りでちょっとお聞きします。そして、残業日数で長時間労働の支払いのところで、サービス残業についてお答えいただきました。そこのところもちょっと触れさせてもらいます。それと、未然防止対策について、ここでもやはりレクリエーション大会とか色々お言葉をいただきました。そこで、その取組の効果についてご質問させていただきます。

それでは、まず一番最初ですね。人材育成はこれで良いという限界はありません。合わせて一人ひとりには潜在能力があります。この潜在能力に働きかけていくことが重要です。従ってここの項目では、再度確認しますと、メンタルヘルスでの阿武町らしい（山口県はいいです。日本全国はいいです。）人材育成体制とはということでお聞きします。特に内容は、メンタルヘルスの取組をした結果は、目に見える形で出づらいのですが、これをコツコツと積み重ねていくことにより、健康に目覚めた心豊かな職場が、知らず知らずに形成されてきます。時間がかかりますが、取り組む以上はここへのモチベーション、私は動機付けが大切と考えます。だから、先ほど一つ一つのコースとして、一次予防

があると。二つ目は、一次予防で早期発見とかありました。そして、三点目は再発防止とかありました。私はすばらしいことだと思っております。従って、そういう体制ができあがっているのならば、その体制の中で阿武町らしい内容を入れ込むことが私は大切だと思っております。だから、例えばその３つのコースで、阿武町が抱えているのは一、二、三の内、例えば三なんだよとか、二なんだよとか、その辺がウェイトをシフトしたときにポイントだよねということで、お答えただいたらなと。また合わせて、そこに行き着いた成り行きがあります。経緯がありますね。そういうところがまた動機付けで、私は大切ではないかと思っておりますので、ご答弁をいただいたらなと思います。

二点目、メンタルダメージでの職場替えと休業者数です。ここで、1.3%、また阿武町では１％という数字をいただきました。私はそれでいいと思います。従って、１％という数字を出すときに、当然人数の判断基準、この対象者に対してですね、それをどこに置いたかということだと思います。それで、今後どう推移をみていくことが、私は大切かなと考えております。例えば、職場替えは本人からの告知が必要よ、とか、休業者数に関しては、これは診断書を基準にしておりますよ、とかですね、そういうのがあろうかと思います。だから、その1.0%を出した根拠ですね、判断基準をお聞かせください。

それから、ストレスチェックの異常値人数です。これも大切です。問題はこれが男性女性を含め、平成28年は９％、平成29年は６％、30年は９％と回答いただきました。私はこれで結構だと思います。ただ、これを数値を捉えたときに男性が多いですねとおっしゃいました。もうちょっとこれを深掘りして、この数字をみたときに、何が読めるかなということだと思います。例えば、男女の違いも当然あるでしょう。そして、年齢的な違いもあるでしょう。また、職場によって偏りがなかったのかどうかということですね、もしその辺が分析した状況でおわかりいただきましたら報告いただいたらなと思います。

そして４点目、長時間労働者管理と支払いです。ここでは、サービス残業のことに触れました。答弁では、勤務時間に対してきちっとそれは出していらっしゃる。私はいいと思います。それで。ただ、何かというと、ここで大切なことは、行政の職員の方が自分の能力不足ということをイメージされて書きづらいかな、申請づらいかなというのがあろうかと思います。だから、そういうところまで少しこう上の人、課長または課長補佐の方は手を入れていただいて、ああ、あなたはよく残業していらっしゃるけど、サービス残業でいいの、とかですね、そういうケアが私は必要ではないかなと思っております。だから、その辺のところをちょっと組み合わせてご答弁いただいたらなと思います。

それから未然防止対策について、これは当然色んなことをおっしゃいました。レクリエーション大会とかですね、各財団でメンタルヘルスの講座を受けさせるようにしていますとか、色々おっしゃいました。私はやはりそういうことが必要かと思います。ただ、行ったときに職場で、またはその職員で効果は当然異なります。従って、もし絞り込むことができるのであればですね、どの取組が一番効果が阿武町としてあるのか、阿武町としてですね、全て私は総じて全ていいとは言えないと思います。阿武町の風土、やっぱそして職場での所属長の考え方があります。そういう中で一番効果があるとしたら、阿武町らしさとして、一つか二つ、これぐらいに絞られる、だから、これを今後広く水平展開していきたいよということがありましたら、ご答弁をいただいたらなと思っております。以上５点でございます。

○議長　町長。

○町長　大きく５点の再質問でありましたが、細かいところもありますので、１点目のみ私の方から答弁させていただいて、２点目から５点目までにつきましては、職員管理、あるいは人事等をやっております副町長の方から答弁をさせていただきます。

阿武町らしいメンタルヘルス、あるいは人材育成、あるいはまた動機付けというふうなお話でありますけども、当然のことながら、全職員が健康な状態で業務をこなしていく、暮らしていく、もちろんその後ろにはそれぞれの家庭があるわけでありますから、このことが大変重要でありますし、できるならば健康な状態で退職を迎えていただく、このことは大変重要なことであるというふうに思っておりますし、私もそのことを願っておるところであります。そうした中で、いま色んな形でのメンタルのことが問題になっておりますけども、一つは人事異動、これにつきましても、やはり同一職場で長くおるということになりますと、また色んな自分の中で色々なものにチャレンジしてみたい、そういった希望も失われるわけでありますから、これは、やはり同じところに職員を長らくおこうということについては、デメリットの方が多いんじゃないかなというふうに思っておりますから、定期的な人事異動は、きちっと行う必要があるというふうに思っておりますし、また、職員の相互間の理解というふうなことも、やはり色んな職場を回ることによって、他人の職場の色々な事情もわかってくるというふうなことも、職員相互の理解、連帯を生むためには、そして、メンタルについても同じような効果が現れるというふうに思いますが、大事なことであるというふうに思っております。そして、先ほどから申し上げますように、メンタルヘルスはですね、色んな事情が複合的にかみあって起こってくるわけでありますが、過去の経験からすると、やはり職場でのことだけじゃなしに、家庭のことも大変大きく影響しており、この二つが相まっておる、むしろ家庭の方の事情の方がどうも多いというふうに私は分析をしておるわけでありますけど、まあそういったことでありますけども、そうは言いながらもそのことも考慮していく必要があるんじゃないか、というふうなことで、まあ先ほど阿武町独自とは言わないかもしれませんが、阿武町らしいこれの取組というふうなことでありますと、本町におきましては、課長級以外の職員につき

ましては、人事異動の希望調査というふうなことをやっております。例えばもうここの自分で今携わっている仕事、職務あるいはセクションにおいては、どうも自分の限界が見えるとかですね、そういったこともたしかにある、あるいは阿武町は一人が一人の職をこなすということでありますから、全体でそれだけ大きなものが一人にかかっておるわけでありますが、全体でことをやっていくということがなかなか難しい一人が一業務というふうなことでありますから、隣のやっていることと、自分がやっていることは同じ係でありながら無関係のことで、そういうふうなこともあるわけでありまして、孤立感等もある状況もたしかにあるんかなというふうに思っておりますから、そういったことも解消するということで、人事異動につきましては、毎年、本人の希望を出させておりまして、その中には今までもその今の自分の実情を吐露するようなことも書けるようなマスもありますから、そこに、そういったことも書いて出す職員もおりますので、そういったことについては、極力そのことについては、業務に支障がない限り汲んでいく必要もあるかなというふうなことで、現にそういうふうなことも含んだ中で、人事異動等を行っていった経緯もあるわけでありますが、私は、職務というのは人事異動というのも、たしかに一人について良かったら、逆にもう一人については悪いと（本人のイメージとして）、色んなもんがあります。諸刃の剣のようなところもありますけども、これらは、しかしながらそのことが、自分の置かれている職務、多くの場合は色んな障害については、当然ながら自分が学習し克服していく、あるいは多くの方はそうやって克服してきて、新たなスキルを身につけていく、能力アップしてきたわけでありますけども、まあ差を避けながら、それで自分がこのことを続けることがメンタルに関わってくるというふうな黄信号が出た場合は、それを汲み上げてやはり替えていくのも必要であるかなというふうなことで、これは先ほどから申し上げますような阿武町方式、人事異動の希望調査というふうなことでもあるか

なというふうに思っておるところであります。いずれにしても、こういったものにつきましては、今ラインケアというふうなことが言われておりまして、ただ単に保健師、あるいは医師、あるいは上司だけじゃなしに、職員全体をあげてですねラインでこのメンタルヘルスについては取り組んで行く必要があるというふうに考えているところであります。２項目以降につきましては、副町長の方から答弁をさせていただきます。

○議長　副町長。

○副町長　大変再質問の項目が多いので、大変すいません。全て答えられるかどうかわかりませんけど、まず、最初に、人数の判断基準をどこに置かれましたかという質問であろうかと思いますが、先ほどから町長も答えておりますように、人数については大変デリケートな問題でもありますし、職員が特定されると困る部分もありますので、人数は控えさせていただきますが、先ほど10年間で１％という町長からの回答がありました中でお察しいただければと思いますし、先ほどから再三出ておりますように、いまストレスチェックというものをするようにしております。それで、ストレスチェックにより高ストレスである職員については、保健師が話を一人ひとりから話を聞くということにしておりまして、それをもって保健師が必要であれば専門医を紹介して、専門医と本人、場合によっては保健師もついて行って協議をする中で、これはもう精神的な疾患があるということで診断書が出たものについて、私たちは医師の指示に従ってメンタルの病気に罹っているということで判断材料とさせていただいているところであります。続きまして、ストレスチェックの異常値の件数を分析して何かわかりましたか、ということでありますが、先ほどちょっと話もありましたが、男性の方が若干数値が高い傾向にあります。それと最近の傾向でいうと、30代あたりにですね、どうも高ストレスの職員が高いように見受けられます。相関関係があるかどうかわかり

ませんけど、ゆとり世代で育った職員はですね、ちょっとメンタルもどうかなという感じはしておりますが、それ以上のことはなかなか心の問題でありますし、仕事だけではなくてですね、先ほどから町長も言われていますように、総合的に色々見た場合、仕事だけではなく家庭の問題であったりプライベートな問題であったり、また、ほかの人間関係であったり、色々な要因が考えられますので、一概に高ストレスだからどうかということは言えないと思っておりますし、その後については保健師、あるいは専門医がきちんとカウンセリング等も受けながらですね、あからさまにしながらまた診断をいただくというふうにしているところでございます。続きまして、自分の能力不足としてサービス残業をしていないかというご質問であったかと思いますが、現在の状況を申しますと、阿武町役場は以前から超勤については、17時15分までが勤務時間でありますが、それを過ぎて仕事をする場合は、17時45分から一応21時までを残業時間内とするというふうに原則的に決めております。この15分から45分までの30分間は何かといいますと、掃除もしますしコップを洗ったりします。民生課においては、いま職員を対象にラジオ体操もしております。こういった気分転換というかリラックスタイムを30分間設けて、それでも仕事を続けなければならない場合は、17時45分から、そして健康、また家族のことも考えてですね、基本的には21時まで、21時以降は残業しないということで、以前から取り決めをしているところでございます。職員に毎回お願いしているのはですね、偏った職員が常に残業するということだけは控えてほしい、で基本的に課長がですね、課の裁量、事務分掌の裁量をもっておりますので、課長にはですね、偏った職員が残業を続けることがないよう職員の仕事の分担の平準化を図ってほしいということは、常々申しておりますし、あくまでも超勤は命令でありますので、そういった命令によって超勤はされているものと思っております。最後に、職場で取組内容と職場へ

の未然防止の勤務的な取組活動ということで、どんな取組をされておりますかというようなご質問であったと思いますが、先ほど町長の答弁にもありましたけど、レクリエーション大会とかですね、１年に１回ですがやっております。まあ今このご時世、パワハラ、セクハラ、色々まあそういうチェックもしておりますが、私たちも本当に気をつかうことが多くなります。飲みにケーションも昔に比べてずいぶん減っております。ですから、年に１回くらいは、元気回復事業の一つの事業としてですね、レクリエーション大会をしておりますが、まあその時には和気あいあいとするわけですが、基本的には、今、パワハラ、セクハラということで、管理職も非常に気を使いながら、職員とは接しているのが実情ではないかなと思いますが、専門医と色々話をした時にですね、病気になるのは一つではない。例えば、仕事が忙しくて病気になることはない、仕事が忙しいプラス家庭に問題があるプラス他にプライベートで問題があるプラス人間関係がある。二つ以上の問題が重なった時に、初めて精神疾患が起こるというふうな話を聞いたことがあります。ですから、仕事だけではなくて、先ほどから話が出ておりますように、家庭の問題とか色々な要因がありますので、一概には言えないところがありますが、先ほど町長も言われましたように、やはり、人には適材適所というものもありますし、現在は、個人の希望を、希望調書をとって今の仕事の状況なり、また、どういうところを希望しているという調書もとりながらですね、町長も色々人事異動についても考えておられますし、主治医とも相談しながら、またこういう適材適所に向けた取組をしているところでありますので、そういった意味で色々対応してきております。ただ、これまで私も色々そういった疾患に罹った方と触れあってまいりましたが、ぜひ、阿武町役場で働いてほしいということを前提にですね、対応して参りましたが、中にはですね、主治医の先生からの話がありますように、このまま続けることが本当にこの人にと

って幸せかどうか、というふうな話もございました。そういう場合は、やはり本人ともよく話し、また家族ともよくよく話しながらですね、対応は進めさせていただいております。以上で答弁を終わります。

○議長　７番、再々質問はありますか。

（７番、清水教昭議員「はい。」という声あり。）

○議長　７番

○７番　清水教昭　非常にわかりやすくご答弁いただきました。非常にお答えづらいところでしょうけど、私もですね、今お話をお聞きしまして、もう３点、絞り込んでご案内させてもらいます。

やはり一つは、教育だと思うんですね。そういうところは。それで、レピュテーションリスクっていうのがあります。悪い評判と言われますね。教育の中で、あの教育でなくて職場の中でですね、それを、どういうふうにクリアにしていくかということが大切だと思います。だから、そのメンタル教育のレピュテーションリスクについて、ご質問１点させていただきます。

２点目がですね、１％の数字を述べられました。その辺のところで、昨年は特に２名でした。それから１０年間の実態を見てですね、昨年はどうなのかなということで２点再質問をします。

３点目がですね、やはり、ストレスチェックを導入されましたね。そして異常値人数も報告いただきました。その中で、ご質問させていただきます。まず１点目、人材育成はダイバシティ、すなわち多様性を対象にした教育なんですね。そのことにより、個人の研修効果も当然違ってきます。従って、そこで陥りやすい分野を教育の中にあらかじめ取り込んでおくということも、私は大切ではないかなと思っております。従って、メンタルヘルス教育の中で、レピュテーションリスク、これについてご質問をします。レピュテーションリスクとはですね、会社、行政における事業やサービスに対して、悪い

評判が広がり住民からの信頼を失うリスクのことです。最近では、インターネットの掲示板などで、会社や行政の行為が批判される場合が多く発生しております。今回のような場合は、ここに細心の注意が必要なんですね。従って、ここで２点確認させてください。１つはこのレピュテーションリスクでどのようなことが、先ほど第一次で３コースありました。そういうカリキュラムの中で、指導が私は必要と考えておりますが、どのように踏み込んであるのかな、２点目は、また、この信頼を失う前に今度は一つ上の職制の方です。それが、マネジメント教育だと思っております。だから、このリスクを防ぐためにですね、マネジメントの方々にどのようなことを伝えておられますかね。ということを、まず教育の中でこの２点をお聞きします。次に休業者数のことで報告を１％いただきました。10年間の実態をみてですね、まあそれぐらいでしたら、高いかな低いかなというのはおよそ見当がつくわけですけど、問題は昨年です。昨年二人の方が発生されました。これが大きいんですね。では、そのとき何か行動を起こされたのかなということです。ただ、ああ二人発生したんだな、まあ保健師に、またはお医者さまにということもあろうかと思いますけど、やはり、これはですね、きちっとした行動が必要かなと思います。何か具体的にありましたらお聞きします。

それから３点目、ストレスチェック、これも報告いただきました。やはり、これもですね、個人個人で対応は当然違います。従って、勤務スタイルの変化も変わって参ります。要はお聞きしたいのは、このストレスチェックを導入してもう３年経ちました。これを受けてですね、私は、職場が阿武町らしい方向に変わっていくことが大切かなと思っております。だから、何かこう職場がいい方に、例えば明るい方に明るい方に、というふうに変わってきているのかな。変わってきているのならば、例えば事例を挙げていただいて、こんなことが変わってきたよ。ということで報告いただけたらと思っており

ます。以上、３点でございます。

○議長　町長。

○町長　順番はどっちになるかわかりませんし、また、多くの再々質問いただきましたので、どういうふうにお答えできるかどうかわかりませんけども、まず、レピュテーションリスクですか、残念ながら私は初めて聞いた（不勉強でございまして）言葉でございます。が、まあ言われるように、そういったこともあるのかなというふうに思っておりますが、まあこれにつきましては、これを回避するために、極力万全な体制をとらなきゃならないし、ある意味、物事をつまびらかにしていくということも、一見これがマイナスに働くようでありますけども、実はこれがプラスに働くというふうなことがあるというふうに思っております。一番感じるのは、以前、ピーソニックという電気会社がありますけども、これが、不良な暖房器具を売って、これを回収するということであります。で、新聞広告、あるいはテレビまで入れてですね、その不良品の回収について、もう10年以上前に売った商品でありますけども、それに不具合がある、一酸化炭素中毒に陥ることがあるというふうなことで、全力をあげて回収をしたというふうなことで、莫大な金が要ったというふうに思っております。そのときに言われたのは、目の前はそういった不良品を作って売ったということが責められるというふうなことでありますが、実は、これがそれだけの過去の口をつむいでおけばですね、そのまま雲散霧消していたことだというふうに思いますけども、これを、つまびらかにすることによって、では、大きなお金をかけて重要な事だというふうなことで、大きなお金をかけて回収作業をやった、このことが会社の信用に繋がっていったというふうなことであります。ですから、私どもは、これはまあ行政だけのことじゃないんですけども、昨今色んな情勢の中で・・・がありますけども、やはり、隠し事なくですね、きちっとつまびらかにしていく、そ

のことが、目の前はその悪評は立つかもしれないけども、長期的にみれば信用を得ることに繋がる、私は、ピーソニックさんは本当にあのことで大きな信用を得たというふうに思っておりますし、私は、行為については今でも印象に残っておって、拍手を送りたいというふうに思っております。まあ今のレピュテーションリスクとメンタルのことについて、直接の答えにはなりませんけども、そういったふうなことも考え合わせながら、色んなことを隠し事なく、つまびらかにした中で、行政として対応していくというふうなことになると思います。

それから、昨年二人というふうなことで、大変生々しい、たった二人でありますからですね、一般論で言えないところがありますので、実際にそのことをどうだとお答えはしにくいわけでありますが、それぞれに、１プラス１は２、そういうふうな感じでですね、単純に対応しておるわけではありません。それぞれの方について、真剣に何回も何回もヒアリングし、あるいは家まで行って、職員の気持ちに寄り添いながら、保健師、担当課長、副町長を含めて何回も何回もヒアリングしてやっておるわけであります。その中で、聞き出した目に見えないものが多くあるわけでありまして、私は、１回目の答弁のときに申し上げましたが、私は逃げるという意味では全くなしに申し上げますが、この問題については多くの場合は目に見えない、職場だけじゃない問題がある。そのことは見えてきません。また、見えてはいけない部分もありますが、そこのへんはお察し願いたいというふうに思いますけども、そういうものなんですね。これは、多くは、全てとは申し上げませんが多くはそうです。ですから、そこはもう解消ができるものと解消ができないものがあると、なぜそういう家庭環境の中で、阿武町役場の職務を選ばれたのか。という方だって、まあいらっしゃいます。もうこれ以上は言いません。特定されていくから、あるんです。そういうのが。そこは、私どもは自信をもっ

て言えることは、本当に親身になって副町長、保健師、担当課長が、そして同僚が親身になって、何回も何回もその人のために努力しておる。このことは、自信をもって申し上げておきたいというふうに思っております。結果的に退職になった方もいらっしゃいます。しかし、私は、それはそれで良かったと思います。その人のために。無理矢理引き止めて、過去にもありますけども、それで、大変なことになることもあるわけであります。やはり、ここはしっかりと申し上げておかなきゃならないのが、本当に私は町長として見ておりますけども、本当によく一人ひとりのそういったメンタルに陥った方について対応しておるな。その人に寄り添って町長なり、上司なり、保健師も含めてしっかり対応しておるというふうなことを言われますから、目に見えておる結果だけで、なかなか論じてもらうと、一般の方には見えないから、あれがどうなこうなとその表面的なことで評論されますけども、決してそうたやすく取り扱っているわけじゃないことだけはご理解いただけたらというふうに思っております。後のことにつきまして、答弁不足があったらまたご指摘いただいたらと思います。以上です。

○議長　副町長何かありますか？

○副町長　先ほどの再々質問の中で、何か行動されましたかという質問をいただいたと思いますが、これはですね、先ほど町長の答弁の中にありましたが、復職プログラムをですね、きちんと整備していこうということで、昨年から、阿武町試し出勤実施要綱というものを作りまして、これは、専門医の医師ともよく相談したうえで作成をいたしまして、それを元に、先ほど答弁もありましたように、日にちをかけて期間をかけて徐々に復職を目指すというプログラムを昨年きちんと整備をいたしまして、そのように対応し、現に元気になてきている職員もおるところでございます。それと、もう１点が、ストレスチェックを導入して職場が変わりましたか、ということであったか

と。まず、正直に申しまして、私たちが若い頃にはですね、ストレスチェックというものはございませんでした。かなり、ストレスも抱えながら、何とかそれを壁として捉え、その壁をよじ登って何とか克服してきた記憶もございますし、時には辞表をポケットに入れてですね、歯を食いしばって頑張ってきたこともございますけど、今は、そういった時代でもなくて、ストレスチェックをするという時代になりました。で結果的にストレスチェックにより高ストレスになると、今まで私たちは、これはストレスではなくて壁と思っていたものが、みんなストレスに変わって、もうそこで私はもうダメだ。私はもう病気だ。で、お医者さんにかかって、あなたは何々状態です。適応障害です。鬱状態ですと診断されれば、自分で自分を病気にしてしまうようなところも、少なからずあるんではないかなと正直思っております。そのため、こういった心身障害が増えてきているのも事実かなというふうに思いますが、本当に心の病気にかかる人も中にはおりますので、それはそれとして、ただ、ストレスチェックをやることによって、職員全員がストレスは徐々に溜まってきて、ストレスは誰でも抱える。ただ、これが行き過ぎると心身障害になるということは共通認識としてもっておりますし、そのことは共有しておりますので、管理職を含め職場にあっては、ストレスが起きないような職場環境をお互いに作っていこうという気運は醸成されているのではないかと思っております。以上で答弁を終わります。

○議長　これをもって、７番、清水教昭君の一般質問を終わります。

○7番、清水教昭　１分ありますので、締めのあいさついいですか？

○議長　はい。

○7番、清水教昭　非常に適切なご答弁をいただきました。ありがとうございました。私が今、色々感じたところによりますと、やはり、私は阿武町はこういうことがないように、一つは再発が起きない、じゃあ再発が起きないた

めには何かというと、やはり、私は直接聞かないけど教育だと思っております。教育があって、そしてその後に、そこの環境にはマネジメントする人がいらっしゃると思います。そのサイクルをうまく回していくことが、私は大切ではないかなと思っています。当然、マネジメントする人にはですね、コーチング研修とかいうのがございます。ぜひ、その辺もちょっと検証してみていただいたらなと。そして、職員には、逆にセルフコーチングというのがございます。そういうのもまた検証してトライしていただいたらいいかなと思っております。はい、以上でございます。

○議長　これをもって、７番、清水教昭君の一般質問を終わります。ここで、会議を閉じて10分間休憩いたします。

休　　憩　　10時02分

再　　開　　10時12分

○議長　休憩を閉じて、休憩前に引き続き。一般質問を続行します。

次に、１番、中野祥太郎君、ご登壇ください。

○１番　中野祥太郎　みなさま、改めましておはようございます。傍聴にいらっしゃったみなさま方には、平素より議会につきまして、大変ご支援、ご協力をいただきましてまことにありがとうございます。今日朝寒い中、またこうして出向いていただきまして、まことに重ねてお礼申し上げます。

それでは、通告に従いまして、まず、最初に自治会のあり方について質問をしていきたいと思います。

阿武町では、平成22年４月より、駐在員制度から自治会制度に移行されていますが、そもそも自治会とは何かを調べてみますと、裁判所の判例（平成19年８月７日東京簡裁20200号）においては、「一定地域に居住する住民等を

会員として、会員相互の親睦を図り、会員福祉の増進に努力し、関係官公署各種団体との協力推進等を行うことを目的として設立された任意の団体」と定義されております。辞書を引いてみますと、「同一地区の居住者が、自分たちの共通利益の実現と生活の向上を目的として作る組織」となっております。自治会制度に移行されて約９年が経過しますが、それでは、阿武町の各自治会が取り組んでいる事業にはどのようなものがあるか。これはちょっと古い調査ではございますが、平成24年８月に行われました阿武町自治会実態調査からすると、まずゴミ箱の管理、清掃等の環境美化活動、防犯外灯の維持管理、防火防災活動、婦人活動、各種スポーツ行事、回覧板の回覧、盆踊り・お祭り、花壇設置等環境整備、交通安全活動、慶弔事業、ラジオ体操、老人クラブ等高齢者の活動、子ども会活動、掲示板活動、敬老会、ゴミの減量再資源活動、会報の発行、講習会、個人宅の除雪作業、防犯活動の事業が挙げられております。また、アンケート項目にはないもので、町・各種団体からの情報の連絡・周知、行政への陳情・要望、寄附金等の徴収、神社・仏閣の維持などの事業が行われており、非常に多面にわたった事業展開がなされております。また、現状・今後の問題としては、高齢化に伴う集落の維持、これが30自治会が選出されております。（以後、自治会を除けて数だけといたします。）、お祭りの継承17、神社・仏閣の維持11、自治会の統合問題10、空き家への対応10、防犯・防災４、婦人会等各種団体との関わり３、高齢者や障害者の介護等３，ゴミ出し等日常の助け合い３、が上位に選ばれており、高齢化に伴う集落の維持が最上位にあり、非常に気になるところでございます。また、自治会運営上の課題では、会員の高齢化が33、役員の高齢化23、役員のなり手が少ない21、リーダー的存在の不足14、行事への参加者が少ない11、行政からの依頼事項が多い９、役員の負担が重い８、行事のマンネリ化７、活動費の不足７、特定の会員しか関わらない７、女性の参加・参画５、が上

位に選ばれております。その中で、役員の高齢化、役員のなり手が少ないが上位にあるのが気になります。また、この他にも役員の固定化も挙がっており、この３件については、現在では就業の再雇用が65歳まで伸びていることから、さらに問題が高まっているものと思われます。他にも、そもそも自治会の会計年度が年区切りと年度区切りに分かれていたり、役員の任期が統制されておらず、持ち回りによる役員選出も多く見受けられます。これらから自治会が自ら運営を良くしていこうという自主性が弱くなったり、町、各種団体との足並みや連携も鈍化していくのではないかと思います。また、婦人会、老人会、消防団、民生委員、児童委員、友愛訪問員などの各種団体の長・員が全自治会に配置されているわけではなく、各団体の縦割り体制が強固でかつ団体の員と自治会の任期も違い、自治会との横のつながりが希薄化していると思われます。また、平成28年６月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、地域福祉の期待として「我が事、丸ごと」の地域共生社会の実現が示されました。「我が事」とは、家族や地域社会の機能低下により、単身世帯の増加や頼れる家族がいない人が今後増加する中で、地域住民が個人の課題や地域の課題を「我が事」として捉え、地域でつながりや支え合いを再構築していくこと。これを住民の主体的な課題解決力の強化。あるいは「丸ごと」とは、分野別・縦割りの相談支援、課題を丸ごと受け止める体制を作り、多様な専門職が地域とも協力しながら問題解決を担っていくこと。＝全世帯・全対象型の包括的相談支援体制の構築。これにより自治会と町、社会福祉協議会、介護施設等の専門職の連携が求められているところです。現在、奈古地区で23、福賀地区で16、宇田郷地区で４自治会の合計43の自治会がありますが、世帯規模を見てみますと、最大世帯数は宇田中央、宇田浦の93世帯であり、次に東方の81世帯、釜屋の68世帯、美浜の66世帯と続いております。一方、最小世帯数は４世帯、次に９世帯が２つ、10世帯が

２つ、続いて11世帯、続いて12世帯と続いております。この平均は33.9世帯ですが、最大と最小の格差は23.2倍にもなっております。このような状況で、先に述べました自治会の本来の目的、また、「ニッポン一億総活躍プラン」に掲げてあります地域福祉の地域共生社会の実現が可能と言えるでしょうか。この実現に向け、例えば既に対応されておられると思いますが、小規模世帯の自治会から統合、合併等の促進を図ってみてはいかがでしょうか。しかし、小規模であって地域性や永い文化・歴史がありますので、なかなか難しいことと思われます。その時には、一階部分として現在やっておられる事業は今まで通り単独の事業として行い、規模的に困難な事業、高度な事業や生活支援サービス等、町や社会福祉協議会等の各種団体との連携事業について、単独では難しい事業を二階建てとして、他の近隣の自治会と連携事業として行ってはいかがでしょうか。世帯数、リーダー等の人材不足を補った運営方法になるものと思います。また、既に宇田郷地区では、自治会連合会の組織を立ち上げられ活発に活動されておられますが、奈古、福賀地区にも自治会連合会の組織を立ち上げられ、小規模では難しい事業を複数の自治会で行い、運営を活発にしてはいかがでしょうか。それでも人材不足が生じれば、これも難しいことですが、各自治会独自の事業支援や自治会連合会の支援を目的に、３地区ごとに地域おこし協力隊員などを配置してみてはいかがでしょうか。また、３月４日の町長施政方針演説において、「住民参画対策においては、自治会に対する総合交付金交付事業について引き続き実施するほか、集落活動の維持向上や組織体制のあり方についても、地域と協議しながら鋭意進めていきます。」と演説されております。いずれにしても、この自治会組織が有益に機能しなければ、阿武町の発展も「選ばれる町づくり」も難しいものと考えられます。人口減少、少子高齢化が加速する中、自治会の組織も弱体化しつつあるように思えます。何か有効な対策を講じる必要があると思いま

すが、町長の答弁を求めます。以上で１項目目を終わります。

○議長　ただ今の１番、中野祥太郎君の１項目目の質問に対する執行部の答弁を求めます。町長。

○町長　お答えいたします。今後の阿武町の発展や「選ばれる町づくり」を推進していく上で、自治会組織の再建あるいは再編、また、それに伴う有効な対策についてのご質問でありますが、自治会というものは、先ほど議員も申し述べられましたとおりの定義のものであります。しかしながら、言葉で言うのは易くなかなか実行することとなりますと難しい問題がそこに包括されておるわけであります。おおかたの自治会におきましては、役員のなり手がなかったり、会長や役員も適任者や熱意のある方が必ず選出されているというわけでもなく、昔ながらの輪番制で会長や役員が決められて、自分の番が済めば後は関係ない、というふうな風潮や、あの人にやらせておけば自分はしなくても済むからというような他人任せによる役員の固定化、更にはマンネリで発展性のない自治会活動や、高齢化や少子化に伴う諦めなど、集落における課題や問題は山積しているのが現状ではないかというふうに思っております。ここで、今一度、先ほどの自治会の定義に戻りますけども、まずは、自治会は任意団体であって、行政等が強制的に各自治会のあり方を決めるものではないということであります。また、集落における色々な課題、問題を解決するには、自治会の定義等をきちんと把握し理解したリーダーの存在や、合わせてリーダーシップが発揮できる役員等の人材、更には、会員それぞれが、相互扶助の精神を持ち得る状況でないと、自治会運営もなかなかうまくいかないものと思っております。こうした状況を踏まえた中で、自治会の重要性を改めて考えてみた時に、例えば、24年前に起こった阪神淡路大震災におきましては、震災後に被災者に対する仮設住宅が建てられ、そこに住む人を決定する際に、生活弱者である高齢者や障害者が優先され、仮設住

宅には高齢者と障害者しかいない状況が生まれた結果、何が起こったかと申し上げますと、被災者の方の「孤独死」をたくさん生む結果になりました。これは、仮設住宅の団地が社会性のあるコミュニティではなく、高齢者と障害者に偏った地域社会になったためだというふうに言われております。そして、この反省を踏まえて、人が生きていくためにはコミュニティが大切であり、生活する上でコミュニティ組織がとても重要だということが認識をされはじめ、その後に発生した中越地震等においては、従来からの集落住民を基本ユニットとして、仮設住宅に集落単位で住んでいただくような方針に転換され、これまで近所づきあいのあった方々が、同じ仮設住宅に住むことで、精神的にも安定した生活が送れるように配慮されてきたところであります。しかしながら、先日の新聞等によりますと、発生から８年を迎えた東日本大震災で被災した岩手と宮城両県で、災害公営住宅、いわゆる「復興住宅」でありますが、これでの孤独死が仮設住宅に比べて大幅に増えているとの報道がなされ、復興住宅は、被災地の住宅政策のゴールとされてきた中で、新たな課題に直面されているところであり、まさにコミュニティの必要性が問われている中で、個人と個人、個人と地域、個人と社会等をつなぎ、住民が共に支え合う自治会組織のような仕組みづくり、そして地域づくりが求められているところであります。こうした意味において、阿武町は災害も少なく、恵まれた環境の中にあるのではないかと思っているところでありますが、住民のみなさんにとって、自治会においては、地域活性化やまちづくりといった概念よりも、自治会等に期待されていることにつきましては、困った時の助け合い、支え合い、また、住民が支え合う地域づくりを行政等と連携しながら進めてほしいということではなかろうかと思います。現在、阿武町は単独町政の中で、行政として地域に寄り添い、できることはスピード感を持って、さまざまな施策等を実施してきているところでありますが、地域密着型

の行政を推進していく上で、行政の施策だけではなく、どうしてもそれでは限界があるため、ご案内のとおり、これまでも自分たちのことは自分たちで行う、いわゆる「自助」、地域のことは地域で行う「共助」、そして自分たちの力や地域の力だけではどうしようもならない場合には行政が行う「公助」、この３つのスタンスにより、安全で安心な地域づくりやまちづくりを推進してきたところであります。そして、自治会とは直接関係ないと思われるかもわかりませんが、その一つの大きな成果が、自治会単位の「消防団協力隊」であります。ご案内のとおり、行政の最大の使命は、住民の生命、財産を守ることでありますが、この消防団協力隊のみなさんの活躍によって、３年前の糸魚川大火災を彷彿とさせるような奈古地区の西集落で発生した火災や、宇田郷での火災をはじめ、一昨年の奈古の浜崎集落の中心部での夜間の火災、更には、昨年の美浜大火災など、いずれも火災による大被害が発生してもおかしくない状況の中にあって、消防団の活躍はもとより、消防団協力隊の活躍も功を奏して、被害が最小限に抑えられたことは、行政や消防団等との協力推進の賜であり、消防団等との協力の賜であり、自治会そのものとは若干は違いますけども、この活動が町や地域にとりましては、正に地域と行政、地域と消防団が連携した素晴らしい事例であったと思っておりますし、相互扶助の精神が最も発揮された好事例であるというふうに思っております。昔は、「村八分」という村のしきたりの中にあって、火事と葬式においては、どんな状況であっても集落全体で執り行うという取り決めのようなものが日本にはありました。こうしたしきたりに対する賛否両論はありますけども、ある意味これが日本の知恵であったと思うふしもあるところであります。現在、行政が補完している住民の生命と財産を守る活動につきましては、従来は、地域の慣習として住民自治によって実践されてきたところであり、こうした歴史を踏まえた中で、相互扶助や助け合いの精神が成熟し、会員相互の親睦

や会員福祉の増強等が図られるような地域づくり、集落づくりができれば、理想の自治会組織になり得るところでありますが、なかなか現実は厳しく思い通りにいかないのもこれまた事実であります。しかし、一方で、別の例といたしましては、現在、福賀地区の住民のみなさんを中心に、「むつみ演習場へのイージス・アショア配備に反対する阿武町民の会」が広域的に発足し、現在は阿武町全体に町民の会の輪を広げるべく、会員を増やしていく活動が展開されているところでありますが、正に、この活動も住民自らが地域を守り維持していくための有益な取組であると認識をしているところであります。そして、そこで期待されるのが、議員も指摘されているように、国が推進する「我が事・丸ごと」の考え方による住民の主体的な課題解決力の強化、更には、全世帯、全対象型の包括的相談支援体制の構築による、自治会と町、社会福祉協議会、介護施設等との連携を図る「地域共生社会」の実現であります。先ほど、消防団協力隊による例を出しましたが、住民が火災発生時のように我が事、また、地域丸ごとの思いを持って、自治会活動や地域づくり等にも参加、参画していただければ良いのですが、現実は、議員も危惧されておりますように、高齢化による集落の維持、これが難しく、地域福祉における地域共生社会の実現も難しいというのが現実であります。こうした中で、自治会制度も発足して早９年目を迎えるわけでありますが、ご案内のとおり、自治会の移行当初には、将来的に単独単位では明らかに立ち行かなくなる集落があるとの判断から、集落の意向を最大限に尊重しながらも、行政の責任として、誘導的措置も必要であるとの判断から、自治会の枠組みについて具体的な提案を示して、自治会の統合を促す取組を行い、その結果、平成21年の３月には、当時の上片と下片が「大里」、そして平成22年の３月には浜の三と浜の四が「美浜」、そして宇生賀の４集落が「宇生賀中央」、そして大同団結して宇田郷の12集落がご承知のように「宇田中央」と「宇田浦」「尾無畑」

「惣郷」の４自治会に統合されたところであります。そして、これまでにも各自治会の統合を促すために、平成23年には、自治会役員研修会として統合の先駆者である宇田中央自治会の自治会長さんの方から「統合自治会の運営状況と今後の取組」と題して講演をいただき、更に平成24年には、町内３地区において自治会地区別懇談会を開催し、更に平成27年には、自治会長等研修会として、ご承知のように持続可能な地域社会総合研究所の所長の藤山浩さん、この方を招いて講演会等も開催して参りました。また、特に人口の少ない自治会が多く、減少率が著しい福賀地区においては、以前から自治会の地区別集会等でも統合についての協議を重ね、昨年度は２回に分けて説明会及び検討会も開催してきたところでありますが、多くの自治会長さんが輪番制であることや、他の自治会に迷惑をかけてはいけないといった思いが強く、結局は前向きな意見が得られないままに、統合の気運も高まることなく、現在に至っているところであります。こうした中で、今議員の方から、小規模世帯の自治会から合併の促進を図ってみてはどうか、また、少人数でも実行が可能である通常の行事や事業等については、これまでとおりの単位自治会で行い、規模的に困難な行事、事業については、複数自治会が連携して行うなどの、自治会を二段階構成にしてはどうか、というご提案をいただきました。ある意味、これまでは統合に偏った進め方をしてきたところである中で、今のご提言は大変に参考になるものと思っておりまして、見方を変えれば、現在宇田郷地区の自治会は、統合はされているものの、実態としては旧集落が集まって集落連合のような形によって自治会を構成されて運営をされています。この宇田郷地区のような形を参考にしながら、先ずは福賀地区においては、集落連合のような組織化を図り、その中からリーダー的存在の方を選出していただき、選出されたリーダー等のみなさんを中心に建設的、発展的な協議、検討を重ねながら、より良い方向を見い出していくのもありかなと

いうふうに思っているところでありまして、これが上手くいけば、必要に応じ奈古地区の自治会にも広げながら進めて参りたいと思っているところであります。また、奈古地区における一つの事例ではありますが、奈古浦地区におきましては、毎年実施されている漁申祭や十七夜祭りの神事につきましては、これまで西の一から釜屋までの８つの集落が当番制によって、毎年持ち回りされていた作業や神事を、人口及び世帯数が特に少ない４つの自治会においては、しめ縄づくりをはじめ、幟立てや神社の清掃作業、神子舞を踊る子どもの確保等が難しいことから、他の自治会の承認を得た上で、二つの自治会が一つの町内として合同で準備作業や神事が行われることとなりました。今後、こうした一つ一つの取組が発端となって、最終的に集落の統合につながっていくことも期待されるところであり、他の地区においても、取組の実例として紹介し、推奨する機会があればというふうに考えているところであります。また、各自治会独自の事業支援や自治会連合会の支援を目的に、３地区ごとに地域おこし協力隊の配備をしてみてはどうか、というご提案についてでありますが、先ずは、そもそも論でいうところの「地域おこし協力隊」の任務につきましては、都市部からの人口減少が著しい地域への人の流れをつくること、合わせて地域協力活動を行うこと、また、制度としての目的は、地域外からの人材の定住や定着を図ることにあります。そのため、本人の希望があれば、自治会支援を任務とした活動も考えられますが、安易な考えと便利屋的な感覚での受入は過去に失敗した事例もありますし、隊員にとっても将来に悪影響を及ぼすことにもなりかねず、あくまでも任期終了後には自立、定住できるように配慮する必要があることから、仮に自治会で受け入れるということになった場合にあっても、責任を持って協力隊員の将来像を描いた上で、自治会としての覚悟を持って、受け入れる必要があるというふうに考えているところであります。次に、地域おこし協力隊以外では、地

域の実情に詳しく、集落活性化対策の推進に関するノウハウや知見を有する人材を活用した「集落支援員」という制度があります。昨年の３月に「阿武町集落支援員設置要綱」を制定したところでありますけども、改めて要綱を紹介させていただきますと、先ず目的につきましては、「地域に集落支援員を設置して人口減少及び高齢化が進行する中、地域の実情及び課題を把握して、住民と行政との協働のもとに、コミュニティ機能の維持、活性化に資すること」としているところであります。現在、奈古地区の河内自治会では、地域おこし協力隊の活動によって、宿泊拠点を整備し食の提供や農業体験など、暮らしの体験コンテンツを作ることで、地区住民と一緒に地域活性化を目指すプロジェクトが動き始めており、その中で、河内集落での細やかな課題抽出や情報連携、体制づくりを担う集落支援員を募集しようとしているところでありますが、他の自治会でも要望があれば検討もして参りたいと考えているところであります。そして、町といたしましては、今後更に地域の実情及び課題を把握し、住民と行政との協働のもとに、コミュニティ機能の維持、活性化を図っていくため、各集落への積極的なＰＲ活動や推進を行っていくとともに、この取組が有益なものとして、地域全体に拡大していくことができればと考えております。

いずれにいたしましても、前段で東日本大震災での孤独死の例でもお話をさせていただきましたが、行政側と住民サイドとの自治会に対する一種の温度差があることは、いたしかたのないことだとは思いますし、高齢化や核家族化が進む地域の中にあって、住民のみなさんにとっては、ご近所のつきあいや日々の声かけ、困ったときの相談や対応、これこそが求められているのではないかというふうに思います。また、行政においては、有事の際にも地域住民が困ることがないようなコミュニティづくりを、防災訓練や自治会消防訓練、また、運動会や各種行事等の支援を通じて、引き続き行っていくこ

とが必要であると感じております。このほか、高齢社会における福祉の面においては、例年、年度初めに阿武町社会福祉協議会の主催による「阿武町福祉の輪づくり運動の集い」が開催されており、地域の自治会長をはじめ福祉員、友愛訪問員、民生委員等が一堂に会して、高齢化が進む小さな町で、安心して生活するために自分たちでできることなどを中心に話し合い、住民同士の助け合いや生活支援について具体的にイメージしていく取組がされていますが、今年は、そこに行政からも参加して、自治会のあり方についての話をするとともに、災害等が起こった際にも落ち着いて対応ができるようにするため、要配慮者の名簿づくりや、避難準備情報を防災行政無線で流した段階で、要配慮者の方が安心して避難できるような体制づくりの強化を改めてお願いしようとしているところであります。最後になりますが、いつも申し上げておりますが、まちづくりは、スピード感を持って進めていくことが大切でありますが、これからの集落づくりにおいては、少なからず住民のみなさまにも、危機感と次世代につないでいく責任と責任感、そして使命感を持って集落づくり、地域づくりに参加、参画していただくことが大切だと思っております。そして、集落機能の維持、活性化等においても、地域に寄り添い地域と行政が連携していく中で、きちんと本質を見極めて、住民自治本来の力を生かしながら、行政としての役割を担う中で対処して参りたいと思っております。以上で、答弁を終わります。

○議長　１番、ただ今の執行部の答弁に対する再質問はありますか？

（１番、中野祥太郎議員「はい。」という声あり。）

○議長　はい。１番

○１番　中野祥太郎　丁寧な対応、まことにありがとうございました。よくわかりまして、今思う中で、二つ再質問をしてみたいと思います。

一つにはですね、今、最後に問題にされました高齢者、介護等についてなん

ですが、これはもう目にしてみなさま方も十分そういうふうに思っていらっしゃると思いますが、日本全体が人口減少する、阿武町ももちろんなんですが、高齢者の独居世帯といいますか、大変増えておると思います。また、阿武町におきましても、介護保険料の特別会計の事業においても、年々太ってきております。総事業費６億も超えてきておると思うんですが、そういうような状況の中、どうしても、やっぱり今おっしゃられましたような町と自治会、その中に、社協であったり介護施設であったりといった所が一緒に連携して見守りをしたりとか、そういう対応についてどうするかということが、やはり今思いますのが、民生委員さんはある地区を重複されておられますし、友愛訪問員さんもそうです。福祉員さんだけが各自治会にいらっしゃるかと思います。もちろん社協さんとか介護施設さんは別なわけなんですが、それらと連携が自治会ができるような体制が、僕は必要というふうに思うんです。というのが、自治会の中で色々今年度何々しようといっても、その方々の関連性といいますか連携が全くないような気が、自分自身の自治会においても思うわけです。今申しました福祉員だけは自分たちの自治会の中にいらっしゃるんで、それはどうにかなるんかも知れませんが、ただ、今社協さんから色々なリストでうんぬんといった、なんかちょっと一方通行のような気がするので、それらと自治会と膝を突き合わせてどうするんだということを、やはりやってほしいなというのが一つです。それと今わかりました、今度統合、二階建てうんぬんの事を申しましたが、やはり少しわかっていただきましてありがとうございます。二階建、何かってのが、とにかくできることから今さっき言われた美浜だとか西の話をされましたが、そういうことであろうと思います。それから、一緒になって最後に統合になるかという、その中で、将来、この自治会、集落が10年後、20年後、どうなるかという数字も見せてあげてほしいな、というのが、私単独なんですが、町の行政ごとに先々15年、10年先をどうだ、というのを作っておるんですが、結

構当たっているんですね。３年前くらいに作ったんですが。ということは、例えば10世帯しかない所には、どうなるんですというのが明らかにわかるから、それをいつ頃するんですか。いつどうするかというのは、もう待つ時間はなかろうかということで、何らか対応が必要というふうに思っております。以上でございます。

○議長　町長。

○町長　まず１点目の、高齢者等の見守り等について、色々な組織で行政、あるいは福祉組織等が、色々な形でやっておるわけでありますが、こうしたものも、連携した中で、そして今自治会というふうなこともこの中に組み込んだ中で、正に、包括的にやっていく必要があるというふうなお話であったと思っておりますが、本当にその通りだというふうに思っております。なかなか連携の会議等はやりますけども、どうしても内容については縦割りのようなことでありまして、そこには、一つ大きな壁が、特に要支援者、要配慮者（災害の時）あたりにつきましても、個人情報の保護というような大きな問題がありまして、これがなかなか、じゃあ自治会の方々とその名簿が連携できるかというふうな、色々な課題がありまして、ここらは、法律との絡みがありますから、若干のクリアすべき課題もあるかなというふうに思っておりますが、私は、阿武町につきましては、既に災害時の要配慮者の名簿等はできておりまして、これにつきましては、自治会と共有していると認識しておりますし、毎年毎年これが更新されて、新しい情報で、例えば、この集落には災害時に配慮すべき方がいらっしゃって、たしか個別のシートにつきましては、寝ていらっしゃる場所であるとか、そういった所まで書かれておる。詳しいものが書かれておる。というものが現在あるというふうに思っておりまして、それを見れば、じゃあどの部屋のどこに行って声かけて連れ出す、そういうふうなこともできておるわけでありますが、この連携につきましては、今まで以

上に、更にやっていく（法の許す範囲ではありますが）必要が、正におっしゃるとおりあるというふうに思っておりますし、また、やはり自治会というのが一番身近な組織でありますので、共助の一番身近なものだと思っております。その例としては、私、この前先々月でしたか町長のコラムに書かさせていただきましたけども、自治会の総合交付金の集落再生交付金を活用していただいて、例えば福賀地区においては、自治会で高齢者で家から出られない(雪が降ったらですね)、積雪が多いときに、家から道へ行くまでの雪掻きができない、そういう方もいらっしゃいます。それを、今自治会の方が、道までを機械を使うのかスコップを使うのかわかりませんが、自治会の方々が、その方の家の前をそうやって開いてあげている。そういう事例があるということですね。それにつきましては、町はそういったものの支援に対して、集落再生交付金で交付するというふうなことがありまして、実例として、現在も交付をしておる。福賀地区では一部ではありますが、そういった取組を実際になされて、正にこれこそが、共助、地域で助け合う共助のそのものだなというふうに思っておりまして、正に、自治会というのはこういった精神のものであるというふうに私は思っております。答弁で申し上げましたように、ただ、あまりにも小さい集落が多くありますから、二階建ての組織の中で一階部分でやるのか二階部分でやるのかわかりませんが、その辺については、進めて行く必要があるなというふうに思っております。

それから、人口推計につきましては、ご承知かも知れませんが、今自治会制度を導入するにあたって、町としては当然、私もその時の担当課長でありましたが、やった事は、各集落点検というのをやらさせていただきました。職員がそれぞれの集落へ張り付いて、それぞれの集落の10年後がどういう人口構成になるのか、各家の拡大したやつにですね、たしか色つきで何歳代、何歳代と色を貼っていったというふうに思っておりまして、それから約10年経つわけであ

りますが、大変あれは説得力があります。今がこういう何となく若い人の家をピンクとか明るい色で作っていたと思います。高齢者になったり、あるいは無くなるであろう（平均年齢で）と、そういう家は真っ黒だったかも知れませんが、そういうふうなことで、見たら一目瞭然、正に可視化です。このことは、本当に大事だというふうに思いますし、大変説得力があるんですね。おっしゃいますように、今から、そういったことを、特に、当面福賀地区で進めていかなければ本当に一桁の世帯しかない所もあります。ですから、ぜひ進めて行かなければなりませんが、今おっしゃいましたようなこと、前回の約10年前に行ったことに倣ってやって、そういう可視化をしながらやっていくこともたしかに重要であるなというふうに思ったところであります。そして、もう一つ付け加えますが、私は自治会の今の二階層というのは、宇田中央の例を申し上げましたが、宇田郷地区では、本当に私は機能しておるというふうに思います。それを申し上げますのは、何故かと申し上げますと、宇田郷地区では、１ヶ月か２ヶ月に１回、自治会長さんとか議員さんとか主だった方々が集まって協議の場があります。宇田は４つですね、自治会は。その中で、何が出てくるかといいますと、町の方に例えば道路、この道路が作っていただけませんか、とかいう項目の、困っていますよとか出てくるわけですね。膨大な量が。それに、みなさん方が宇田郷地区としてプライオリティ（優先順位）をつけていらっしゃいます。どこでも同じですが、自分の所が一番大変なんです。この道路は絶対作ってもらわないと困る、よそは作らなくてもという感じで、どこも一つの組織になりますと自分の所が一番大変だとなるわけですが、宇田郷地区の場合は、それが大変だ大変だを集めて、じゃあ宇田郷地区の中でどれが一番優先なのかというふうな順番をつけて出していらっしゃいます。我々は、やっぱり行政としてそれだけのプライオリティをつけて出てきたもの、合意の上で出てきたものというのは、やはり重みが違います。一つ一つの集落が、なんでこの道が、そうで

もないでしょうみたいなものも出てくるわけで、こりゃ大変だと。それと、宇田郷地区全体でまとめてこれなんだと言われたら、やっぱり受け止め方も違うんですね。そこの辺は、ちょっと蛇足にもなりましたが、やはり一定の規模で、そして少なくとも福賀地区、宇田郷地区、奈古地区というふうな、一つのですね、積み上がった層の中で協議していく、地区としてはどれが一番優先なのかというふうな事も、大事だなというふうに思っております。まだまだ、更にはその連合体というのもありますけど、まだまだ、なかなかそこのところまでも至っておりませんが、これにつきましては、実は事情があるわけでありますが、当初作ろうと思ったら、申し上げますと自治会組織は自治組織であるので、町は口を出すな、と言われた経緯がありまして、よう作らなかったのが本当のことでありますけども、今からは今のような話もありますから、もう一回そういったことについてもチャレンジしていくということも大事だというふうに思いましたので、申し上げておきます。以上です。

○議長　１番、再々質問はありますか？

（１番、中野祥太郎議員「はい。」という声あり。）

○一番　中野祥太郎　再々質問ではございませんが、今言われましたこと、大変ありがとうございます。次の質問もありますので、よろしく今言われたようなことを実行の方、よろしくお願いします。

○議長　それでは、１番、続いて２項目目の質問を許します。ご登壇ください。

○１番　中野祥太郎　それでは、引き続きまして、阿武町っ子の就業対策についての質問をいたします。

日本の人口が減少する中、平成26年、国において「まち・ひと・しごと創生法」が制定され、「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」と「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が閣議決定をされました。都会の人口の過度の集中を是正

し、それぞれの地域で住みやすい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していく方針が示されたところでございます。人口増減には、出生と死亡の増減による自然動態の増減と、転入と転出の増減による社会動態の増減からなっております。これから、阿武町も同様でございますが、多くの地方の自治体では、関係人口、交流人口の増加対策やローカル志向、田園回帰の対策などを行い、ＵＩターンの転入による社会動態の増加を図っているところでございます。山口県人口移動統計調査結果概要によると、阿武町の平成20年から29年までの10年間の累計動態別人口は、出生が153人、死亡が850人で、自然動態はマイナスの697人となっております。一方、転入は1,094人、転出は1,098人で、社会動態はマイナス４人に留まっているところであります。平成23年においては26人のプラスとなっており、社会動態の増加に色々な対策を取り組んでおられ成果も着実に現れているところです。しかし、社会動態の増加策としては、転入の増加とともに転出の減少を図ることにより増加を助長することができます。阿武町では、転入者に対しては、手厚く助成や行政サービスが行われておりますが、それはそれで重要であり、大変賛同するところでもございます。しかし、せっかく阿武町で生まれ、阿武町で愛情を授かり「ふるさと愛の教育」を受け、阿武町で育った阿武町っ子を、もっと大事にする必要があるのではないかと思います。若者は興味本位や自由志向が強く、就業は選択肢の多い都会での選択になるのは必然的ですが、生活維持ができる安定収入の就業先があれば、阿武町で暮らしたい阿武町っ子はたくさんいるはずでございます。阿武町で生まれ育った阿武町っ子にも、転入者と同じような助成や行政サービスを行い、阿武町で継続して住んでもらう対策が必要ではないでしょうか。阿武町では、この10年間に153人が生まれておられ、この子どもたちが、将来にわたり阿武町で生活することで、結婚して子どもをもし仮にでも授かれば、人口は３～５倍の400人台～700人台に増加する可能性を秘めております。それには、

第一次産業に留まらず、第二次・第三次産業への就業の選択肢を広げる環境づくりが必要であると思います。業種や就業先が少ない、就業の選択肢に限界がある町内の就業先だけに止めずに、通勤が大変ですが、通勤が可能な近隣の市への就業先の推進が図れないものでしょうか。現在、県内の有効求人倍率は非常に高く、阿武町もそうですが、、求人を求めている県内就業先は、よりどりみどりで今までになくたくさんあります。また、道路網の整備により、１時間程度で近隣の萩市、山口市、長門市、益田市に通勤が可能となってきております。就業先から通勤手当が出ますが、更に町から長時間運転の慰労費や通勤車の燃料費に対する助成や、それらの市の就業先の情報支援など、町外へ就業し町内で居住することへの有利性を打ち出す取組ができないものでしょうか。また、助成などは他の助成も含めて、現金支給ではなく、町内のお金の還流を考慮し、阿武町で買い物ができるポイント制の助成としてはいかがでしょうか。また、３月４日の町長施政方針演説において「阿武町における喫緊の課題は第一に人口定住対策であり、中でも若者定住とこれの条件となる雇用の創出が最大の課題となっていますが、この若者定住と雇用の創出は、一朝一夕で成し得るものではなく、合わせて少子高齢化における人口の減少は、私たちの生活にも大きな影響を与えており、今後もこれが更に進行していくことは、避けることができない現実として、しっかり認識していかなければなりません。と演説されています。

以上、いま述べた阿武町で育った阿武町っ子の就業支援について、町長の答弁を求めます。また、合わせて限りがございます阿武町での就業の中で、阿武町の職員においては、当地域の一般企業に比べ給与等は好条件と思われますが、近年町外からの職員の方が多いように見受けられます。先ほど述べました、阿武町で育った阿武町っ子のことを考えると、以前、町長自らの発言もありましたと思います阿武町民の職員採用枠を明確に定めることが、町民にとって有益

と考えます。この件についても、合わせて答弁を求めます。以上で、質問を終わらさせていただきます。

○議長　ただ今の１番、中野祥太郎君の２項目目の質問に対する執行部の答弁を求めます。町長。

○町長　ご指摘の山口県人口移動統計調査、これは平成27年10月に実施された国勢調査を基に、県内市町の毎月の住民基本台帳の出生、死亡、そして転入、転出の移動数をまとめたものでありますが、阿武町においては、平成20年から平成29年までの10年間の転入者が1,094人、そして転出者が10年で1,098人となっておりまして、差し引きでいわゆる社会増減でありますが、10年でわずかマイナスの４人ということで、このことは、阿武町では早い段階から人口定住対策に取り組んできた成果ではなかろうかというふうに自負もいたしているところであります。この一方で、生まれた方は10年で153人、亡くなった方が850人、差し引き697人約700人という自然減となったところでありまして、これは、少子高齢化の進展した阿武町ではある意味如何ともし難いところでもありますが、今回、阿武町に住んでいる190人の小中学生と未就学児106人が、ちょっと親御さんの属性で見て、Ｉターン、Ｕターン、あるいは地元という区別で調べてみました。その結果、全体で296人（中学生以下ということになるんですが）約300人が中学生以下でおりますが、この内、Ｉターンの方々の子どもさんということが85人、29％、Ｕターンが147人、50％、もともと地元の方の子どもさんというのが64人で21％となっておりまして、Ｕターン、Ｉターンがとても大きな割合を占めております。Ｕターンについては、町内に就業先がないことから一度は出て行かなければいけないわけでありますが、子どもさん、親御さん、こうした人口定住対策によるＩターン、そして故郷に帰るＵターンによって町は支えられていると言っても過言ではないというふうに思っております。こうした中で、国をあげて地方活性化のために人口の集中が進む都市圏を始めとする都

市部から地方への田園回帰を促そうと、転入者には手厚い助成や行政サービスがある一方で、地元の子どもたちが地元で就職する場合には、家や土地などがいわゆる地盤があるということで、そうした支援策は全くといってないと言ってもおかしくありません。おっしゃるとおり、外から人を迎え入れて増やすことと、外に出て行って人を減らすこととは、全く出て行く人を減らすということは全く同じ効果があります。そして、阿武町では、子どもの頃からふるさと教育を行って、まちを支え動かす大きな原動力がふるさと愛であるとすれば、阿武町っ子の就業機会を増やすことは的を得た施策であり、私も議員に全く同感と思っております。ご指摘のとおり、多感な若者の都会志向というものは必然でありまして、５年前に「第六次阿武町総合計画」策定の際に行ったまちづくりアンケートを、町内の中学生、高校生も全員に行いました。その中で、阿武町は好きな町であるという回答は94％、住みやすい町との回答は86％と大多数を占める一方で、阿武町に住み続けたくない、まあ住めないということも含めてと思いますがそういう回答が44件ありまして、その内、働きたい仕事がないから都会に出て行かざるを得ないという回答が34％ありました。企業誘致については、今後も様々な機会を捉えて可能性を探っていきますが、阿武町内には株式会社ナベル山口工場をはじめ、優良な企業、職場も多くあり、特にナベルさんでは今年の年末の操業開始に向けて、４月には新工場の建設に着手をされて、新規に25人を採用されたいと伺っているところでありますが、萩職業安定所管内でも、有効求人倍率が1.73と売り手市場となっており、さまざまなところで人材が欲しいけれども人が集まらないという求人難の問題があるようであります。やりたい仕事の価値には安定性や給与、かっこよさなどと色々な要素があると思いますけども、一方で、外から阿武町に来る若者たちの価値観は、雇われというよりも自営の志向で、単に給与や報酬など物的、金銭的なものだけではなく、自己実現や人とのふれあいなど精神的なもの、自然環境などの外

部要因も大きいようであります。ないものねだりは必然ではありますが、転入者に教えられる阿武町の良さを、これから社会に旅立つ阿武町っ子の思考とのミスマッチとして是正していくためには、先ずは自営的なしごとを、生活維持ができる安定収入の就業先としていくために、転入者に対する支援に倣って、自営自立までの助成や行政サービスの検討も進めていく時期に来ているなというふうには思います。ここで、町外からの転入者、新規就業者にこれまで行ってきた主な就業支援対策につきましては、一次産業におきましては、ニューファーマー、ニューフィッシャーの農林漁業の就業支援制度で、技術を習得し経営が安定するまでの一定期間助成を行うもので、機械設備の購入や整備等についても一定の助成があります。これは阿武町出身のＵターン者であっても要件が叶えば対象となり得る場合があります。また、地域おこし協力隊の制度は、阿武町で起業などの「こと起こし」をしたい場合に、最長で３年間研修費を支援するものでありますが、これも自立の際には100万円を限度に開業資金等の助成があります。一方で、阿武町の方に対しては、定住奨励金のメニューの中の就業支度金５万円が、本当にわずかでありますがお祝い金として支給しているところでありますが、これは、阿武町に住所を置いて新卒で就業先が通勤可能であれば町外の就職先でも対象としております。また、いったん県外に出られて再び阿武町に就業のために帰って来られる際には、Ｕターン奨励金を支給しておりますが、50歳以下の年齢制限を設けておりますけども、単身世帯が10万円、家族で帰られる場合は20万円、更にその中に中学生以下のお子さんにつきましては、１人につき10万円の加算をしているところであります。ここで、支援策を中野議員の提案の、地元の子が新規就業する場合、第一次産業に留まらず、製造業や第二次産業、サービス業など第三次産業にも選択肢を広げてはとのご提案につきましては、勤め人であれば給料が多いか少ないかは別として、最初から働いただけの収入がもらえるわけでありますが、それ以外の場合で、

それを専業かつ生業として、今後の町の担い手としてやっていこうとするのであれば、正に継業の問題とも相まって町の重要な課題になろうと思っておりますが、経営自立までのサポートはそれ相応に必要であろうと思います。また、それがＵターン者であっても、志をもって都会で色々と経験を積み重ねてそれを故郷に持って帰って生かそうとするのであれば、一定の年齢で区切る必要はあるかとも思いますが、その気持ちに報いる必要もあろうかと思います。細かい制度設計については、今後色々と詰めていかないといけませんが、関係課に指示して提案に沿う方向で進めて参りたいというふうに思います。また、就業支度金につきましては、阿武町定住促進条例及び施行規則で規定しておりますけども、支給が５万円というふうに他の定住奨励金と比べて多少見劣りがするところもありますので、他の市町も参考にしながらもう一度額については検討してみたいというふうに思います。また、助成金は現金支給ではなく、町内で買い物ができるポイント制、あるいは地域通貨、商品券、地域振興券なども検討してみてはとのご提案につきましても、私もこれから阿武町活性化のためには、地域内でお金を回す地域内循環経済を進めていかなければならないと思っております。このことは先ほどの移住者を増やす、出て行く若者を減らす、と同じことでありますが、外貨の獲得は大変重要である一方で、いかに町外に流出するお金を減らすか、地域内でお金を循環させるか、これを車の両輪でやっていくことが大きな効果を生むと思っております。しかしながら、これも５年前に国の施策として行ったプレミアム付き商品券事業は、商工会に加盟する町内40店舗で行いましたが、５割は町内の大手スーパー、１割が道の駅、１割が大井のガソリンスタンドを含むＪＡ店舗で、利用のほとんどを占めて、特に、福賀地区や宇田郷地区の方には、使いにくい面があったというふうに思っております。今年も、消費税対策として低所得者と子育て世帯に限定して実施されると聞いておりますけども、重要性は理解しておりますので、これについては、

今後の検討課題とさせていただきます。最後に、「阿武町民の職員採用枠を明確に定めることが、町民にとって有益ではないか」とのご質問でありますが、職員の採用試験につきましては、地方公務員法第17条第４項におきまして、「人事委員会を置かない地方公共団体においては、職員の採用及び昇任は、競争試験または選考によるものとする。」と規定されています。なお、この内の「選考」については、特例として特定の者が特定の職に就く、的確性を有するかどうかを確認する試験、あるいは受験者の有する職務遂行能力が、基準に適合するかどうかを判断するための試験であり、基本的には競争試験を行うことが原則とされておるところであります。また、競争試験の受験資格につきましては、地方公務員法第19条により、「競争試験は、人事委員会の定める受験資格を有する全ての国民に対して、平等の条件で公開されなければならない。」とされ、人事委員会を置かない地方公共団体においても、同様な趣旨を持って任命権者がそれを定めることとされております。また、同法の第20条により、「競争試験は、職務遂行の能力を有するかどうかを的確に判断することをもってその目的とする。競争試験は、筆記試験により、もしくは口頭試験及び身体検査及び人物性行、教育程度、経歴、適性、知能、技能、一般的知識、専門的知識及び適応性の判定の方法により、またはこれらの方法を合わせて用いることにより行うものとする。」とされているところであります。これにより、阿武町の職員採用試験におきましては、申請時における履歴書の提出をはじめ、昨年は、一次試験においては、教養試験と集団討論を実施して、知恵と人物検査により合否を判定し、二次試験においては、一般性格診断検査、職場適応検査、そして作文、そして個人面接を行い、一次試験と二次試験の総合点に、受験者の第一印象や熱意、精神面の強さなどを勘案して、採用予定者を決定して、健康診断の結果を持って使用を決定しているところであります。また、これまでの町職員の採用試験におきましては、大学卒業程度に限るとする上級試験のみが長年にわた

って実施されて参りましたが、私が町長になってからは、ハードルを下げて職員の採用枠を広げて、なるべく地元出身者が受験しやすいように、全ての一般教養試験を高校卒業程度の初級試験として、人材を広く公募するため、年齢もこれまでの大学卒業見込みから29歳までとしていたところを、高校卒業見込みから39歳までに広げてきたところであり、これによって阿武町出身者の受験に対する門戸も広げてきたところでありますが，実際には、阿武町出身者の受験者数が本当に少ないのが現状であります。また、このような大きな市町のように採用人数が毎年10人とか何十人とかあれば、その中で地元出身者の採用枠も１人や２人別枠で確保することは可能かとも思われますが、阿武町のように採用試験の採用枠自体が、例年１人とか２人とかいうふうな状況にあって、町民の採用枠を定めることについては、なかなか厳しいというふうに思っております。しかしながら、私も、でき得るならば、地域の状況や人となりがある程度分かる地元出身者が多く試験を受けて、職員になってほしいということは、正に、中野議員と思うところは一緒でありますので、先ずは小さい頃から阿武町っ子のふるさと愛が育つような地域の環境づくりをはじめ，教育委員会や学校教育、公民館活動などを通じて、阿武町に対するふるさと愛が育まれる教育や地域活動にも、もっと力を入れていくことが必要ではないかと思っているところであります。最後になりますが、こうした中で、地域に残れる人材、Ｕターンしてくれる人材等をあらゆる面でサポートしながら、魅力あるまちづくりを通じて人口定住につなげていきたいと思っているところであります。以上で答弁を終わります。

○議長　これをもって１番、中野祥太郎君の一般質問を終わります。

暫時休憩します。

休　　憩　　10時02分

再　　開　　10時12分

○議長　休憩を閉じて、休憩前に引き続き、一般質問を続行します。

次に、５番、小田高正君、ご登壇ください。

○５番　小田高正　みなさまお世話になります。小田高正です。議会は議論の見える化を推進しています。本日も、たくさんの傍聴者のみなさんにお越しいただきまして、まことにありがとうございました。私からは、大きく２項目あります。まず１項目目、前進する町になるために、を質問いたします。

この３月議会は、平成最後の阿武町議会であり、一般質問となります。来月の４月１日に新元号が発表され、５月１日に新たな時代が始まります。そうした意味でも、少し過去を踏まえた感想と、これからの阿武町の考えについて述べたいと思います。

山口県の中でも、超高齢化が進んでいる町ではありますが、悲観することなく遊び感覚を持ち、前に進む事業展開をしていただくために、本日も問いかけていきますのでよろしくお願いします。

人々の多くは生きるために働いています。しかし、働くという定義は、人それぞれで、三者三様、十人十色であり、価値観も違えば環境も違います。また、新たな出会いにより、思考は変化し成長することもできます。近年、これだけ情報化が進めば働き方も多様化し、一会社、一個人の考えだけで判断できることは、唐突にはできなくなってくるかもしれません。人には４つの働き方、つまり収入を得るための方法があります。キャッシュフロークワドランドという職業を４つに分けたＥＳＢＩの考えです。Ｅとは、Employee(従業員)を意味し、誰かに雇われている人。働いて対価をもらうが給料がほぼ決まっており、代替可能な立場や状態を意味します。Ｓとは、Self employed(自営業者)などで、自分を雇っている人。働いている分だけ収入を得る状態を意味します。Ｂとは、Business owner(会社のオーナー)などで、人を雇っている人。創業時には苦労するが、人を動かして自分がいなくても収入を得る

仕組みができている状態を意味します。Ｉとは、Investor(投資家)などで、お金を働かせている人。お金を提供し株や不動産を買い、配当で収入を得る状態などを意味します。働き方は、このように大きく分けて４つありますが、都会でも地方でも多くの方は、起業して事業展開することを避け、会社に属し就職を目指してきました。幼少期の時からの教育マインドであり、専門分野を学び就職先を選ぶ人、また、自分の個性や得意分野が不明確なまま就職先を選ぶ人も多くいたのではないでしょうか。人生は１回です。同じ地元、同じ職種、同じ価値観のもとで、共通のマインドである程度似たような生き方、人生を強いられてきたように思われますが、当たり前の我慢や忍耐とは違う、惰性、妥協、諦めで生涯を閉じるということは、人が持つ個性や知識、趣味が全く発揮されぬまま人生を閉じるという結果になりかねません。では、何に期待するのでしょうか。Ｕターン者に期待するのでしょうか。Ｉターン者など移住者に期待するのでしょうか。私は少し違うと思います。この町自体の問題であり、意識を変えることが重要と思います。もしかすると山陰全体もそうかもしれません。同じ環境下であっても人間の胸の内にある本能は違う。誰一人妥協なき人生を送ってもらいたい。新しいことに挑戦することを応援する風土。本当に好きなことを思い切りできる風土。個性や趣味を尊重する風土。違ったことは違うという風土。どうもどうものあいさつ運動。こういう意識を持ち続け、人に接していかないとまちは進化せず後退し、やがては危機的な状況になると思います。小さな町が、小さな了見で、同じ価値観ばかりになれば、この町は絶対に伸びません。みなさんのこの町に対するマイナスの予想が現実のものとなってくるでしょう。人口3,300人、県でもトップクラスの超高齢化。こういった状況下でも、その中にはこれから家を建て子どもをこの町で育て生涯をふるさと阿武町で住む覚悟を持った若者もいます。町民全体で意識を変える風土を構築するためにも、この議会が先頭

に立ち、議員も執行部も思考を大きく変化させ、見守ることが重要と思います。風土は、最初も最後も地元の我々にしかできない、地元の我々が一緒につくるものです。次に、暮らし方も大きく変わってきました。わが阿武町においても例外ではありません。人口定住を推し進めるのであれば、さまざまな生き方を持った新たな価値観で再出発される方を、受け入れる体制も必要と思われます。同時に、郷に入れば郷に従えと言われていますように、このことは、決して阿武町だけではなく、全国の地方や集落には、ふるさと固有の意味を持つ歴史的な文化や特有の方言、年間を通じた地域行事、出作業などもあり、それらに参加していくということは、地元も移住者も同じ住民としての自覚であります。双方がそれらを共有し、共感してこそいい町、いい村、いい関係になるのではないでしょうか。父ちゃん、母ちゃん、定年したら帰ってくるぞ、というUターン者がなかなか増えない現状を踏まえ、少子高齢化が進む各種の問題は、町の中に入れば、迎える側も来る側も同じ町民で等しくなるということをお話ししています。さて、３月議会は、平成31年度の方向性を示す予算議会でもあり、平成30年度を締めくくる補正予算もあります。また、花田町長が所信表明でお話しされましたように、第六次阿武町総合計画の最終年度でもあります。そして、今後の阿武町の、中・長期の展望を設計し、花田町長の本丸、阿武町の羅針盤となる第七次総合計画を策定する年でもあり、正に亥年は、行政マネジメントをフルに発揮する年となります。我々のふるさとです。花田町長も職員のみなさまも、やりがいとやる気に満ちあふれていると思います。行政もそういう風土でなければなりません。花田町長、平成31年度予算にあたり、活気にあふれ職員のみなさんからすばらしい提案はありましたか。他の町にはない新たな仕組みを考えた提案はありましたか。花田町長は、出馬演説の中でこう発言されました。今生きているあなたがより住み良くより豊かにより安心に暮らせるために、そし

て他の自治体にない他の自治体に先駆け一刻も早くかつ大胆に進めるべき、こうお話されました。そして、３月４日の施政方針演説でも同様に述べられました。さまざまな町の問題点を察し、予算編成権を持ち、課題解決に向けて先頭になって挑む、そういう危機感が花田町長の志であると私は思います。これまで各課を歴任され、事業を推進し実行されてきました。また、前町長を中央で支え、財政健全化と社会資本整備、利便性の向上等に堅実に努めてこられました。これらを否定することはありません。しかし、阿武町はこれまで起業家を育成、応援する行政のマネジメントが不足していたのも事実です。また、趣味が生かされない、定年後の楽しみを地元で見つけ出せていない住民がいることも事実です。これは、阿武町だけに限られたことではないですが、行政にユニークさがないと、町民もＵターン者も移住者も町に愛着を持ちません。首長や管理者自身に遊び心がないと町も職員も小さくなります。また、阿武町に人を呼び込むということは、遊びに来てくれる人の心理を理解しなくてはなりません。そのためには、仕事だけではなく、同じように遊ばないとわからないということです。花田町長の果敢に攻めていくという行政運営は、強みも弱みも分かり、これまでを知っているからこそできる部分もあると思います。高齢者の生きがいづくり、これらかの若者の将来、町外で働く青壮年の方にも響く施策を展開すれば、意識の変化は町民のみなさまに必ず伝わると思います。思い切っていこうではありませんか。そういった視点を持っていただき、将来に向けた事業展開をしてもらいたいと思います。そこで、花田町長に質問します。

一つ目、第六次総合計画の完成度についてです。４年を経過し、現時点で独自の施策展開について、どのような成果と変化が生まれてきたのか。

二つ目、第七次総合計画の数値目標についてです。町内のにぎわい構築と外交戦略は極めて重要です。そこには明確な数値目標の設定が不可欠で、評

価基準となる年次別数値目標を設定されるのか。また、あらゆる施策を総動員するということは、町民と共にという意味になります。そこで、これまでと違った住民アンケートを計画前に実施されるのか。実施されるのであればどのようなアンケート調査をいつ頃されるのか。

三つ目、高齢者の生きがいについてです。高齢化の進展は、自治会存続に直結する問題でもあります。しかし、個人の幸せは仲間同士で解決できる課題でもあります。健康寿命の推進と趣味が地元で発揮でき、笑顔と会話が増えていくような定年後の遊び場、老後の集いの場などの提供など、町の展開をどのように構築されていかれるのか。

四つ目、この町の風土改革についてです。根本的な要因を、花田町長は出馬演説の中で、町民のみなさまも行政も頭の切り替え、とこう訴えました。花田町長覚えていますか。非常に大切な部分です。町民一人ひとりの自覚でもありますが、行政の指針はある程度人が影響を受けます。そこで、首長としての閉塞感の打開策についてどのように感じ、改革していかなければならないと感じておられるのか。以上４点、一項目目の質問といたしますので、明快なご答弁をお願いするとともに、再々質問まで準備しておりますので、簡潔にお願いいたします。以上です。

○議長　ただ今の５番、小田高正君の一項目目の質問に対する執行部の答弁を求めます。町長。

○町長　簡潔にということでありますが、これ、あのテレビで放送等もされておりますので、色んな状況等も知っていただくために、若干長くなるかもしれませんが、お許しいただきたいと思います。

まず、一つ目でありますが、第六次総合計画の完成度について、計画から４年を経過して現時点での独自の施策展開についてどのような成果と変化が生まれたか、ということについてであります。ご案内のとおり、現在の第六

次計画につきましては、平成27年度から平成31年度までの５カ年を計画期間として、前町長時代に策定されたものでありますが、私も当時の総務課長として計画のとりまとめのトップをとった者であります。平成29年５月の町長就任から、「チェンジ・チャレンジ」、「打てば響く！町民の一人ひとりに寄り添うまちづくり」をモットーに、総合計画が目指す「豊かで住みよい文化の町」の創出、そして、総合戦略がうたう「選ばれる町づくり」にこれをギアを上げて、一層の事業推進を図っているところであります。そうした中で、当初総合計画で計画した事業につきましては、施策を６本の柱に定めて、明日につなぐ活力ある産業づくり、そして、みんなで支える安心な暮らしづくり、そして三つ目が、住みよい快適な環境づくり、そして四つ目が、ともに築く定住のまちづくり、五つ目が、いきいきと未来に輝く人づくり、六つ目が、連帯のきずなが広がるしくみづくり、として、内容として、７３の主要事業を実施計画として進行管理し推進して参りましたが、福賀中村地区の冠水防止対策事業など、工法検討や関係機関との協議を要する特別な事情のあるものを除いて、ハード、ソフト事業とともに、ほとんどの事業については完了または事業実施中の状況であります。このたび上程しておりますが、平成31年度予算につきましては、限られた財源の中ではありますが、元号も変わる節目の年として、定住対策はもとより町の基幹産業である一次産業の再生元年と位置づけて、将来につながる希望と夢のあるワクワク感のある予算となるよう意を用いて編成したつもりであります。また、総合計画と期を同じくして、地方創生のための阿武町版総合戦略「選ばれる町をつくる」でありますが、これは、住まい、しごと、人のつながりの３つの施策を柱とする８つのプロジェクトを推進していることにつきましては、先ほど中野議員の質問の中でも述べさせていただきましたけども、これにつきましては４年目を迎える中で、ようやく形が見え始めたなというふうに思っております。こ

うした成果として、やはり、先ほど申し上げましたが、繰り返しになりますけども山口県人口移動統計調査の結果、平成20年から平成29年までの10カ年の累計で、、転入が1,094人、転出が1,098人と社会増減が10年でマイナスのわずか４人であったことは、定住施策の成果として特筆すべきことであり、一方の、出生が153人、死亡が850人である自然増減がマイナスの697人であったことは、少子高齢化としていたしかたない面もありますが、特に出生数が平成28年度と29年度には一桁になっており、町の元気度のバロメーターとして、施策の総動員を図っていく必要があると改めて強く感じているところであります。このほか、21世紀の暮らし方研究所の取組がリードする形で、そして、昨年４月の阿武町暮らし支援センターshiBanoの開所が契機となって,住民主体の町づくりが進み、昨年から奈古中央通りで始まった「あぶのべっぴん市」をはじめ、これに影響を受けた形で、今年４月来月28日には、町民センターで町内の若いお母さん方が主体となって「ハンドメイドマーケットin阿武」というのを開催されることになっております。また、昨年から始まったＡＢＵスイムラン大会では、奈古夏まつりの行事と重なって運営も大変であったろうというふうに思いますけども、ボランティアスタッフのみなさんをはじめ、沿線の住民のみなさんのエイド活動、他にも挙げれば、従来であれば町内に見知らぬ若者が歩いていれば、良い意味でも悪い意味でもあの人は誰だろうと関心を持ったところでありますが、最近では、住民の方も慣れてきたというか日常の風景になってきたというふうな感じになっております。こうした町の動きは広報紙やホームページ、最近ではＳＮＳを通じて町外の阿武町出身者や阿武町に非常に関心のある方にも伝わっておりまして、阿武町をサポートする関係人口の増加にもつながっており、ＵＩターンの増加による町の活性化に寄与しているところであります。さらには、萩ジオパークの日本ジオパーク認定に向けた活動を契機として、阿武町にもまた観光の気運

も高まってきたところであります。今後は、こうした住民の自発的な町づくり、若者が動く躍動感、またshiBanoを拠点とした21世紀の暮らし方研究所の活動は、宇田郷地区や福賀地区にも広がりを見せておりまして、これから生じる関係人口の増加、ふるさと意識の高揚、町の誇りの回復、田園回帰と都市農村交流の推進は、これからの阿武町のまちづくりの基本となると考えており、次の総合計画や総合戦略に引き継いで参りたいと思っております。

次に、第七次阿武町総合計画の数値目標についてのご質問でありますけども、今年度新たに策定する第七次阿武町総合計画は2020年度から2024年度を計画期間とする５カ年計画でありまして、今回は、阿武町版総合戦略と一体化した総合計画として、阿武町の包括的な指針を策定する予定であります。前回の第六次計画につきましては、阿武町住みよいふるさとづくり計画審議会のもとに、町内の所属長で組織する阿武町住みよいふるさとづくり計画委員会で素案を作り、住民アンケートを実施した上で職員自らの手で策定いたしました。一方、阿武町版総合戦略につきましては、地域課題をコミュニティデザインの手法で解決するstudio-Lのサポートを受けながら、住民や関係者のヒアリングを重ねて、町の課題の抽出とその処方を斬新な手法で行ったところであります。総花的ではなく一点突破で町の重要課題である、若い人を阿武町に引き込み、また残ってもらうようにするための総合戦略で、この「選ばれる町をつくる」は、内閣府をはじめ国、県の関係機関の評価、マスコミの注目を集め、新たな切り口であることから町民のみなさまにも３地区で説明会を実施し、ダイジェスト版となるコンセプトブックを配布して、住民のみなさんと一緒になってまちづくりを行いたいとする町の考え方が、ある意味伝わったのではないかなと思っております。さて、昨今の国際情勢の潮流、考え方としてSDGｓというものがあります。SDGｓ(横文字でありますが)「Sustainable Development Goals」の略で、2015年９月の国連サミットで採用

され、国連加盟193カ国が維持可能な世界を実現するために2016年から2030年の15カ年で達成するために掲げた国際目標であります。これは、Sustainable日本語でいいますと持続可能なということでありますが、Developmentは発展とか発達とかいうことであります。このために貧困をなくすであるとか、飢餓をゼロにするであるとか、海の高さを守るであるとか、そういう17のGoal目標に向けて、更に169の具体的なターゲット(戦略)を立てて、その達成度を230余りの指標で評価していくものであります。まちづくりのキーワードは、Sustainableであります。そして、SDGｓの17の目標の中のナンバー11に「住み続けられるまちづくり」というのがありまして、これは、災害に強いインフラを作り、みんなが参加できる持続可能な産業化を進め、新しい技術を生み出しやすい地盤を作っていく、そして狙いとして「コミュニティの絆と個人の安全を強化しつつ、イノベーションや雇用を刺激する形で都市その他の人間の居住地区の再生と計画を図る」というふうにされております。実は今国内においても、このSDGｓの持続可能性を取り入れた計画づくりを行う企業や自治体が増えておりまして、今回はこのSDGｓの考え方や、これに基づく町内の経済循環や持続可能なまちづくりを核として、新しいしごとづくり、特に一次産業の再生や町の縁側機能による町内のにぎわい構築、新たなしごとづくりと売れるものづくり、道の駅の活性化などを図って参りたいと思います。このために、今回組織改革を行い、経済課を農林水産課として名実ともに第一次産業の振興に特化させるとともに、経済課からまちづくり推進課に商工観光係を移管して、まちづくりと商工及び観光の一体的な推進を図ることとしたところであります。こうした中で、計画策定にあたっては、基礎調査として、前回と同様に中学生以上の全町民と広報紙購読者やふるさと阿武町会のメンバー等町外にもまちづくりに対するアンケートを実施することといたしております。アンケートの実施につきましては、前回の場合は、第１

回の計画審議会を５月末に開催して６月の広報と合わせて配布し６月末の回収としたところでありますが、まあ今回もこれに倣ったスケジュールになると思いますが、アンケートの内容につきましては、先ほどの考え方や視点も織り込んだ中で工夫を凝らして参りたいというふうに思っております。現在の第六次総合計画につきましては、事業の実施計画はありますが数値目標はありません。設定しておりません。一方、阿武町版総合戦略につきましては、ご承知のように重要業績評価指標(KPI)がありまして、アウトカムとしての目標を設定しておるところであります。こうしたことから、年次別とまではいかないかもしれませんが、現状数値と５年後の目標値につきましては、今度は設定をしたいというふうに考えております。このほか、新年度予算にも計上しておりますが、循環型経済の可視化を図るために、調査機関に委託しての町内３地区での金銭収支の一般家庭調査、事業所調査なども行う計画にしており、消費動向の指標として、この結果についても計画に織り込みたいと考えているところであります。

三点目の、高齢者の生きがいについて、でありますが、高齢者のみなさんが、元気な時はもちろんのこと要介護状態になっても可能な限り住み慣れた地域で安心して生き生きとして暮らしていただくことは、大変重要な課題であります。特に、本町では75歳以上が高齢者の多数を占める状況でありまして、生活機能の低下を未然に防止する予防や介護、医療、生活支援、住まいのサービスなどを一体化して切れ目なく提供する地域包括ケアの取組を推進し、体制の強化を図っていきたいと考えております。現在の阿武町の高齢化率は、この２月末の住民基本台帳で申し上げますと人口が3,311人、65歳以上が1,064人でありまして、阿武町全体で高齢化率は48.44％であります。地区別につきましては、奈古地区が高齢化率44.18％、福賀が56.89％、宇田郷が57.30％となっております。また、75歳以上の高齢者についてみますと、阿武

町全体では、人数として927人で28％いらっしゃいます。ただ、この75歳以上の人口につきましては、既に平成24年の1,100人をピークに、既に減少を始めております。こうした中で、どれだけ長く高齢者の方に元気な状態でいていただくようになるかが重要となって参ります。高齢者が支えられる側から、能力に応じた社会参画や就労、支援の担い手として地域に活躍の場をつくり、自立支援・介護予防、健康寿命の延長などを住み慣れた地域で安心して暮らし、また自らも支える側に回り、健康で生きがいをもって暮らしていける地域づくりに一層力を入れて参りたいと思っております。住み慣れた地域、また自宅で生活を続けたいと希望する高齢者が、安心して暮らすことができるように、高齢者のニーズに応じた医療・介護・生活支援サービスの提供など、在宅生活の維持を可能にするための支援体制もきちんと構築していきたいと思います。そのためには、早い段階から介護予防の取組や、認知症の発症予防のために生活習慣病の予防などの対策をすることはもちろんでありますが、更に社会活動、地域活動に参加しやすい環境づくり、仕組みづくりを図っていくことも重要であり、新年度からは、福祉バス助成制度を新設することとしておりますので、高齢者の社会活動、地域活動への参画の一助になればと考えております。また、ご質問の趣味が地域で発揮でき、笑顔と会話が増えていくよう定年後の遊び場、老後の集いの場などの提供とのことでありますが、趣味としては、文化的なものやスポーツ的なものなど色々ありますが、多分に個人的なものでありますので、公がその全てに対応することは困難であり、定年後の遊び場につきましては、議員がおっしゃったとおり、基本的には仲間同士で解決すべきであろうと思っております。老後の集いの場につきましても、老後に限らず、町内には奈古地区に町民センター、福賀地区にのうそんセンター、そして宇田郷地区にふれあいセンター等が整備されておりますし、各自治会においても公民分館や集会所がありますので、これらの

施設を活用して、それぞれの集いの場を確保していただけたら良いのではないかと思っておりますし、そこに通うためのコミュニティワゴンや町営バスの助成を行うことが重要であると考えております。いずれにいたしましても、高齢者の方が生きがいをもって、何を生きがいにされているかにつきましては千差万別であって、個別具体的な事例をお示しして、これを生きがいにしてください、などというようなことはできませんが、高齢の方々が自ら見つけられてお一人お一人が生きがいをもって取り組んでおられることを応援し、下支えすることが重要なことであるということであります。１年前の議員の一般質問で、老後における諸問題についての答弁でお答えいたしましたけども、厚生労働省では「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部を立ち上げて、個人や家庭の抱える複合的な課題などへの包括的な支援を行っていくために制度・分野ごとの縦割りや支え手、受け手という関係を超えて、地域住民の地域の多様な主体が、我が事として参画して、人と人と、そして人と資源が世代や分野を超えて丸ごとつながることで、地域住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域とともに創っていく地域共生社会の実現を目指しているところであります。これらを受けて、阿武町におきましても、地域福祉の新たな仕組みづくりとして、誰もが社会に孤立せずに地域の支え合いの中で、その人らしく、生き生きとして生活していくための前提となる良好な環境や条件整備を進めて参りたいと思っております。

最後になりますが、町の風土改革についてであります。１点目のご質問にお答えいたしましたように、私は阿武町を選ばれる町にしていくためには、まず開かれた町でありたいと思っております。それには最近新たな変化も生まれてきていると感じておりますが、小田議員のおっしゃる田舎と言われる阿武町で暮らすことの閉塞感については、田園回帰、ＵＩターン者の増加と、色々なまちづくり活動を通じた町の誇りの回復とともに、徐々に解消してき

ているのではないかなと思っております。選ばれる町にしていくためには、この町で生まれ育ち暮らす人々に対する満足感、そして、阿武町のまちづくりに惹かれてＵターンＩターンを希望し新たな町の担い手を増やしていくこと、そこには議員ご指摘の、地元側においては多様性を受け入れる懐の深さが必要となる一方で、移住される方の側にも阿武町で長年培われた文化、風土に敬意を表し、その維持のための行事や出役作業にもぜひ参加していただきたいと思います。そこで、阿武町では自治会制度導入を契機として,平成27年１月から、阿武町協働のまちづくり条例を制定し、自助、共助、公助という社会の役割分担に基づき、自分たちの町は自分たちで守る、ということを合言葉とする協働のまちづくりを目指すことと宣言したところであります。また、昨年は「打てば響く！地域に寄り添う懇談会」として、町内３地区で13カ所で、自治会の役員さんを対象としてまちづくり懇談会を開催し、ご意見を伺うとともに、みどり保育園の保護者の方々、農村青年協議会の若者達とのカジュアルトーク、更には漁協各支店の運営委員さんとの話し合い、意見交換を膝を交えてさせていただいたところでありまして、新たな夢や希望見えてきたところであります。また、先月２月には、議員のみなさまも行かれましたＡ級グルメの町として有名な島根県邑南町に一般社団法人STAGEのコーディネートによって町の若手、中堅職員６人とともに私も視察に行って参りましたが、私は、まちづくりに対して、町、自治会、民間等の各セクターの主体性を持った役割分担が素晴らしいと感じたところでありますが、何より感心したのは、視察から帰って振り返りの時間でその時に参加した６人の職員から自分たちももっと積極的にまちづくり計画に参加したい、自分の職務を超えて参画したいのでやらせてくれと言う声が上がったところでありまして、新たに策定する総合計画にもそうした若手職員に参画の機会をなるべく多く与えて、その声は、ぜひ汲み取っていきたいと思っております。こ

うした色々な取組が功を奏する形で、現在、住民主体のまちづくりが進んできたことで、今後はこれを育てていくこと、行政はまちづくりを支援する形でこれを一層進めていくこと、そして、阿武町が縮充を図りながら、更に開かれた風通しの良い町になっていくことを期待するものであります。以上で答弁を終わります。

○議長　５番、再質問以降を午後に回したいと思いますがよろしいでしょうか？

（５番、小田高正議員「はい。いいですよ。」という声あり）

○議長　じゃあ、再質問以降を午後でお願いします。

○５番、小田高正　はい。非常に時間がおしてきていますけど、詳しいご答弁ありがとうございました。数値的目標については、総合戦略の方の中身について、また次年度ですか、検証があろうかと思います。七次総合計画についても、年次別の目標とはなかなか相まみえないところはありますけども、住民アンケートをとりながら、なかなかわからない問題点も、住民アンケートをとると明確に町の方針等もわかってくると思いますので、その中から、いずれ目標数値の設定とかも見えてくるんではないかなというふうに思います。それから、３項目と４項目の高齢者の生きがい、定年後の集いの場とか町の風土改革について質問をさせていただきました。基本的には、人の動きと高齢化してきた農村、漁村部の各自治会の実態が、今からは鮮明になってくると思うからこそです。人口定住対策は、町外流出の防止策として、水ケ迫、美里町営住宅をはじめ各地区で建築され、大きな効果があったと思います。各家庭のご事情などもあると思いますが、新たな暮らしの選択肢の一つとなり、町の風景も考えも変わってきています。最近では、美里、美咲分譲地、そして本年柳橋分譲地の販売などにより、更なる人口移動、これが始まっています。これは、行政の施策だけではなくて、主に若者やＵターン者が

選択した地元のこれからの暮らしのあり方を考えた上の個人の答えであると思います。行政サイドだけで考えた部分ではなくて、行政が町民ニーズに対応した部分であるからこそ、地域にいてくれたという結果になるのかなと思います。そういう意味では、プラス要因もあったかなと私は思います。問題は、人口移動により集落ごとに増減が発生してきており、若者人口を増やす定住対策と、農村部、漁村部の自治会が今後持続可能な展開と比例するかというとなかなかそうでもないということです。今後の阿武町において、きめ細かい定住対策をとっているものの、集落によっては運営が年々厳しくなってきているのも事実です。このことは、先ほど中野議員からも今後の自治会運営の提案もありました。私からも実は色々あったのですが、重複する部分がかなり多いので、私からは時間もあり割愛します。そこで、私はどうしても健康寿命を掲げる阿武町が、定年後にも又は歳を重ねても、真に生きがいのある町になり、老後が孤独にならない仕組みを考えていただきたいと思います。あくまでも仕組みを作ればやるのは民間です。これはもう間違いないことであろうかと思います。そのように、都があって地方がある。城があって城郭がある。山があって麓がある。というように、阿武町において新たな暮らしの設計図が必要と思います。そこで、私からですけども、今第七次阿武町総合計画を策定する前にですね、今後の諸課題、色々あろうかと思いますけども、阿武町の今後の姿、形ですけども、小規模分散型のまちづくりを推進されるのか、それとも運営面を考え阿武町型コンパクトシティを計画し田舎の良さを残しつつ一定の規模やサービスを効率的に、また継続的に機能発揮するために、ある程度サービス機能を集中、公の、あくまでも公のですよ、のサービス機能を集中させていかれるのか、継続性が第一前提と思いますので、行政運営をされる立場から見て、今自治会の再編とかもありましたけども、いったいどういう方向性を目指していかれるのかお聞きしたいと思

います。

○議長　午後に回したいと思いますがいいですか？

（５番、小田高正議員「いいです。」と返答）

○議長　答弁以降午後の方に回したいと思いますのでよろしくお願いいたします。ここで、昼食のため休憩いたします。午後は、１時10分から行います。

休　　憩　　12時10分

再　　開　　13時10分

○議長　昼食のための休憩を閉じて会議を続行いたします。先ほど５番の再質問に対する答弁を求めます。町長。

○町長　端的にいえば、小規模分散型のまちづくりなのか、コンパクトシティか、そういったことなのかというふうなことであったかというふうに思いますが、先ほどの自治会の話と、話は文脈としては同じとこがあるわけでありますけども、やはり、基本的にみんなが使っていく公共的な施設であったり、そういったものについては、やはり分散するよりも中央に集めていく、いわゆるコンパクトシティ的な考え方、あるいは小さな拠点づくりという考え方が必要であるというふうに思っておりますが、ただし一方で、それぞれの集落が基本的には維持していける形も模索しなきゃならないというふうに思います。その中で、大事なことは、今、正にそのようにやっていると思っておりますけども、住宅造成地はいわゆるコンパクトシティの形、で文教施設、阿武町におきましては学校の周辺に文教施設がもう全部整っておる。行政施設もこの辺りに整っておるという話でありますが、ただ一方で、あっ、それと分譲宅地という感じでありますが、もう一方で、もう一つ進めなきゃならないのは、やはりそれぞれの自治会というか、それぞれの集落もしっか

りとそれぞれの集落が守られていかなければならない。そこには、これの一番代表としていえるのは、空き家バンクの仕事があると思います。空き家バンクをしっかり活用して、既存の集落の中にある活用できる空き家は活用していく。そこに人を送り込んでいく。ということが大事だというふうに思います。片方で、活用できる空き家があるにも係わらず、すぐその周辺、近くに新しく住宅を建てるというのはこれはちょっと少し筋が違う。活用できるものは活用していく。そのことが、そして人を入れていく。ということが集落の活性化というのでしょうか維持にもつながっていく。そして全体でやるべきことはコンパクトシティでやっていく。というふうなことが一番いいんじゃないかなと思いますし、そして更にはそのそこの中心部とそれぞれの集落を結んでいくつながり、一つは大きなコミュニティワゴンの動きがある。これについてもこれを今以上にうまく使っていく方法があると思います。まあそういうふうなことを今から進める中で、特に空き家バンクのこと、そして、足の確保、これにつきましては、今のコミュニティワゴンのやり方が全てではないというふうに思いますから、これは前から申し上げておりますように、地域の中でそういったものを担う、今度は行政じゃなしにですね、担う組織体を創っていくというふうなことがありますから、そういったものができていきますと、そこのそれぞれの集落と拠点を結ぶ形も今まで以上に利便性が高まるものができてくる。そういう二つ両輪でいくことは必要かなというふうに思っております。以上です。

○議長　５番、再々質問はありますか。

（５番、小田高正議員「はい。」という声あり。）

○議長　５番

○五番　小田高正　ここで、一応時間もおして来ておりますので、議長、２項目目の質問はカットということで、はい、１項目目で集中したいと思いま

すのでどうぞよろしくお願いします。後日、２項目目を質問します。はい、ご答弁ありがとうございました。今空き家バンクというキーワードが出てきたように、せっかく今空き家バンクを推進してＩターン、Ｕターン等の誘発もされていらっしゃいますし、担当課も非常にまちづくり推進課、活発な動きもされております。で、農村部にはそういう空き家もあるし漁村部にもそういうことであるということで、どんどん、どんどん空白、デッドスペースを埋めていく作業というのは、町の過疎化の対策になると思いますので、ぜひ今後とも強力な推進の方お願いしたいと思います。今、町長のお話を聞いていると、町民のみなさまもかなり安心をされたのではないかなと思います。そして、足の確保をしっかりしていって色々な事業体が出てきて、そこを今度はＡとＢをつなげていくというやり方なので、それがやがては自治会同士の連携につながっていけばいいのかなという感じで受け取らさせていただきました。で、今、先ほど町長がですね、はじめの質問の回答の中で、たしかに公でやっていく行政サービスというものは、個々の趣味にはなかなか連動できないこともあるし、個人でまたは仲間内で解決しなくてはいけない部分がある、そういったことが今、答弁の中で言われました。で、あくまでも今、住民の方が、特に定年をされて65歳以上ぐらいですかね、そういった方から、個人的に他の議員の方もちょっと色々な行政が残すべき宿題というものは、老後の生きがいだよねというのは、私だけじゃなくて、他の議員の方も数多く聞いていらっしゃると思います。ここを埋めることができたら、本当に阿武町って素敵なまちに近づくかなと思います。いずれ誰もが老後になって、今若い方もいずれ私の歳にはすぐなりますし、私もみなさま方の歳にすぐなる。でやがては老後になって仕事を辞めたときに、ふと家の縁側に座っとったときに、遊びに行くところがないが、となると思います。であればその時に自分の趣味を生かすときに、全ての人間の人々の趣味を埋めるとは言いま

せんけども、ある程度みなさま方が共有した遊びですよね、そういったものが公共の場として、公として複合施設、健康を解決する施設であるとか、または色々なそこの水泳を活用したやり方もあると思いますし、血圧とか血管年齢とかそういったものを健康維持のために測られる測定器があるような施設があったりとか、または、高齢者の方がちょっと家から離れて仲間内でおしゃべりができる所があったり、前回も質問しましたけども、道の駅なのか、または、今の町民センターの施設を一部借りてそういったことができるんであれば一番いいんですけども、その辺というものは今から行政の方で色んな仕掛けをされるかなと思います。複合施設については。端的に申し上げて目的はただ一つ、老後の孤独感の排除、それがあくまでの目的なんで、そういったことで奈古地区、福賀地区、宇田郷地区それぞれに１カ所そういう拠点となる複合型施設、もちろん若い方が来られても良いんですけども、そういったような構想が今から展開していく中でどういうとらえ方で町長は今思われて、どういう広がりをみせていかれるのか、ちょっと私も、これも以前質問させていただいたんですけども、奈古本町一丁目、これはやっぱり駅前通りなんですよね。で今は道の駅から縁側構想で広がりをこう見せてきますけども、やはり今もある役場から奈古駅の回りですね、そういったものに賑わいがないといけないと思うんですよ。ただ道路はきれいになって公共土木についてはすごい東方筒尾線が新しく改良工事を今されていますけども、それと同時に、賑わいがある通りにもなっていただきたい。そういった意味では今旧料亭とか空き店舗になっていますけども、そういう空き家バンクもあれば空き店舗構想、これを活用していく構想というのも一つの良い意味で広がりがある縁側構想になるんではないかなと思いますんで、この辺の所見について全体的にご回答の方お願いしたいというふうに思っております。

○議長　町長。

○町長　今の本当に色々な方々が生きがい、そして集う場、色んな方々がある程度の年齢、大きな幅の年齢の中で集う場の必要性というのは、たしかにおっしゃるとおり大変いい提案であるというふうに思っております。で、今私が、これも今の予算の中で申し上げましたけども、一点イメージしておるのが、そういったふうなことも含めて具体的にイメージしておるのが、今日も行きますけども、宇田の漁協の周辺、大敷会館を中心とした金子さんのお宅、そして、漁協の建物とか、あの辺りにですね、みなが行ってサロンでも良いです。複合的なものが一番良いと思います。言っておりますように大敷会館を改造して漁師食堂を作る。で、そこにはただの漁師食堂という意味あいだけじゃなしに、今宅配等がされています宇田の中で、毎度50食くらい作って三見の「さんさん三見」の所にある道の駅から惣菜を入れて、宅配しているんですね。車で。もう買い出しができない方の分。そうするとすれば福祉の面もある。で今コト消費型のインバウンド、コト消費型の観光としてそういうもっと身近に地元に根を下ろした観光が今求められておる。そうするとあそこに大敷から揚がった魚をそこでその場で造って食べさせる食堂があってもいいだろう。で、それは外からのお客の考えることも必要でありますし、また、外からのお客だけじゃなしに、そのことが、極端な話、立ち行かなくても地域の方々が寄ってお昼が食べれる場所ができてくる。そして地域にお惣菜を作る場所ができてくる。同じ施設でできるわけですから。人が集まる。そこにもう少し言うならば、それはある意味福祉の分野、もっと極論で言えば、そこに、今言われる保健師とか、それがそこに行ってサロン化した中で色々な健康のアドバイスもやる。色々考えられるんですね。それが今私は手始めに宇田のそこでやりたいという気持ちがあるんです。それでうまく行けば、例えばこの奈古でやるとするならばそれはどこの場所がいいのかというのがわかりません。まだ。道の駅もあるでしょうし、shiBanoもあるで

しょうし、またそこの辺の空き店舗もあるでしょうし、そりゃあ町民センターもあるのかもしれません。そこはまだちょっとわかりませんけども、おっしゃることの趣旨は十分理解します。で、福賀についてもですね、どこでそういったものをやっていくのか、今宇田と福賀については、今保健師が週に１回行って今まで定期的に行ってなかったですけど、今はもう定期的に行って色々な健康相談とか受けるように体制はできていますから、そういったものも含めた中で新たな拠点が、新たに作るというのではなしに、あるもの使いでもいいと思いますけども、そういったものをやっていくということは、本当に大事なことであるというふうに思いますから、私もこのことについてはしっかりと受け止めて実現をしていきたいと、そういうふうに思います。以上です。

○議長　二項目目の質問は先ほど小田議員から次回ということでありましたので、以上をもって５番、小田高正君の一般質問は終わります。

○議長　以上で今期定例会に通告のあった方の一般質問は全て終了しました。

日程第３　議案第30号

○議長　日程第３　議案第30号、阿武町定住促進住宅（東方）新築工事の請負契約の一部を変更することについて、議題といたします。執行部の説明を求めます。施設課長。

○施設課長　議案第30号、平成30年度阿武町定住促進住宅（東方）新築工事の請負契約の一部を変更することについて、説明します。

本案件は、平成30年９月町議会の議決を得て締結しました請負契約の一部を変更するにあたり、議会の議決に付すべき契約及び財産の取得または処分に関

する条例第２条の規定により、町議会の議決を求めるものです。変更契約の目的は、阿武町定住促進住宅（東方）新築工事の一部変更に伴う契約金額の変更のためです。変更契約の金額は、現契約金額5,964万840円から266万3,280円を減額し、変更後の請負金額を5,697万7,560円とするものです。変更の理由といたしましては、当初地盤改良工事を計上していましたが、調査の結果、地盤改良が必要でなくなり、工事を不施工としたため減額、屋外給排水工事及び擁壁の数量の減による減額が主なものです。以上です。

○議長　以上で、執行部の説明を終わります。これより質疑に入ります。質疑はありませんか。

（「なし」という声あり。）

○議長　質疑ないようですので、これを以て質疑を終わります。これより討論に入ります。討論はありませんか。

（「なし」という声あり。）

○議長　討論なしと認めます。これより採決を行います。お諮りします。議案第30号について、原案のとおり可決することにご異議ありませんか。

（「なし」と呼ぶ声あり。）

○議長　ご異議なしと認めます。よって議案第30号は原案のとおり可決されました。

○議長　以上をもちまして、本日の議事日程は全て終了しました。本日は、これをもって散会とします。全員ご起立をお願いします。

一同礼、お疲れさまでした。

散　会　　13時22分

地方自治法第123条第２項の規定により署名します。

阿武町議会議長

阿武町議会議員

阿武町議会議員